

Michael Schwemmle | Peter Wedde

DIGITALE ARBEIT IN DEUTSCHLAND

Potenziale und Problemlagen



Michael Schwemmle | Peter Wedde

DIGITALE ARBEIT IN DEUTSCHLAND

Potenziale und Problemlagen

Herausgeber
Friedrich-Ebert-Stiftung
Politische Akademie
Medienpolitik

Godesberger Allee 149
53175 Bonn

Autoren
Michael Schwemmle, Peter Wedde

Redaktion
Norbert Bicher, Indira Kroemer

Gestaltung und Satz
Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Fotos
Titel: Fotolia, pellens.de
Autorenfotos: Kathrin Brunnhofer

Druck
bub Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn

Printed in Germany 2012

ISBN: 978-3-86498-214-9



Vorwort

Es mutete an wie die große Leichtigkeit des Seins. Der Arbeitsplatz, nicht mehr in einem anonymen Büroturm. Die Arbeitszeit, nicht mehr von einer Zeituhr kontrolliert, sondern selbst gestaltet. Das Notebook als Büro, das Netz als Brücke zur Welt. Die Arbeit als große Freiheit. An diese Vision haben viele beim Aufbruch ins digitale Zeitalter für einen kurzen Augenblick glauben wollen.

Doch je umfassender die Umwälzungen durch die räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit werden, desto mehr sehen wir, dass die vermeintliche Freiheit auch neue Abhängigkeiten schafft.

Jederzeit die Welt durch das Netz erreichen zu können, bedeutet im Umkehrschluss, jederzeit erreichbar zu sein. Freizeit wird zu einem Luxus aus vergangener Zeit. Dieses Szenario gilt längst nicht mehr nur für ein paar Startups, die in der digitalen Welt ihre Geschäfte machen. Die Digitalisierung hat fast die ganze Arbeitswelt im Griff. Während die Kreativen dies als Errungenschaft feiern, wird sie vielen Abhängigen zur Last. Zudem, unter den vermeintlich Privilegierten der Kreativszene schrammen viele an prekären Verhältnissen vorbei. Ungezählte Solounternehmer leben von der Hand in den Mund. Im digitalen Nomadentum kann der gesicherte Broterwerb zur Utopie werden.

Aber auch für die Beschäftigten in sicheren Verhältnissen kann der Zwang, immer und überall erreichbar sein zu müssen, zur physischen und psychischen Belastung werden.

Die Chancen und Gefahren der digitalen Arbeit haben Michael Schwemmle und Peter Wedde in dieser Studie eindrucksvoll beschrieben. Sie haben aufgezeigt, dass die alten Regeln des Arbeitsrechts diese Bedingungen nicht mehr erfassen und angepasst werden müssen. Sie mahnen, dass jetzt Ent-

scheidungen fallen müssen, damit die Chancen der Digitalisierung hin zu mehr Humanisierung der Arbeitswelt nicht vertan werden.

Die von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Auftrag gegebene Studie soll Material und Denkanstöße für die dringend notwendige gesellschaftliche und politische Debatte über diese neue digitale Arbeitswelt liefern. Es geht dabei um nicht weniger als die Neudefinition der von der sozialen Demokratie immer postulierten „Guten Arbeit".

Die Digitalisierung des Arbeitslebens bietet große Chancen und Potenziale, revolutioniert die Möglichkeiten der Globalisierung. Die Kehrseite aber ist, dass es immer schwieriger wird, dieser Welt nationalstaatliche Regeln zu geben. Letztlich wird sich nicht mehr alles so detailliert in Vorschriften fassen lassen, wie in der „guten alten Zeit" der Stechuhren und Bürotürme. Aber es müssen Rahmen geschaffen werden, die die digitalisierte Arbeitswelt nicht zur großen Unfreiheit werden lassen. Gute digitale Arbeit ist dann eine gute Arbeit, wenn sie Freiheitsräume eröffnet und der Emanzipation der Menschen dient.

Dass diese Studie von den Netzpolitikern der SPD-Bundestagsfraktion unterstützt wurde, zeigt, dass dieser Politikbereich keine kleine Nische mehr ist, sondern dass er zu einer wichtigen Querschnittaufgabe geworden ist und alle Politikansätze von ihr durchdrungen sind. Netzpolitik ist Gesellschaftspolitik, und damit auch Arbeitsmarktpolitik.

Deshalb ist es gut, dass sich im Nachwort der für Wirtschaft zuständige stellvertretende Fraktionsvorsitzende Hubertus Heil, der netzpolitische Sprecher der Fraktion Lars Klingbeil und der Gewerkschaftssekretär Lothar Schröder gemeinsam Gedanken um die politischen Schlussfolgerungen aus der Studie machen.

Dr. Peter Struck
Vorsitzender der Friedrich-Ebert-Stiftung

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

Unter der Fragestellung „Unterwegs in die digitale Arbeitswelt?“ veranstaltete die Friedrich-Ebert-Stiftung im November des Jahres 1996 eine Tagung in Bonn, die sich mit den Themen „Beschäftigung, Arbeitsplätze und Arbeitsformen in der Informationsgesellschaft“ befasste (Friedrich-Ebert-Stiftung 1997). Signalisierte das Fragezeichen im Konferenztitel damals noch eine gewisse Unsicherheit, ob der sich Mitte der 1990er Jahre erst abzeichnende digitale Umbruch auch tatsächlich in ganzer Breite eintreten und die Sphäre der Arbeit grundlegend verändern werde, so sind solche Zweifel heute, mehr als fünfzehn Jahre später, wohl endgültig ausgeräumt. Angesichts der rasanten Diffusion und der gravierenden Auswirkungen der Informations- und Kommunikationstechniken ist die These von der digitalen Prägung der Arbeitswelt mittlerweile längst nicht mehr nur Zukunftsprognose, sondern Gegenwartsanalyse. In der Tat ist Arbeit in Deutschland und in anderen vergleichbar entwickelten Gesellschaften heute überwiegend solche, die mit digitalen Arbeitsmitteln und an digitalisierten Arbeitsgegenständen verrichtet wird, – und in der Tat hat nichts die Arbeit in den zurückliegenden zwei Dekaden so einschneidend verändert wie deren fortschreitende digitale Vernetzung.

Ist insoweit an die Stelle von Spekulation zwischenzeitlich Gewissheit getreten, so muss auch in anderer Hinsicht eine auffällige Differenz zwischen damals und heute konstatiert werden: Obwohl aus jetziger Sicht allenfalls noch in ihrem Anfangsstadium, war die digitale Umwälzung der Arbeitswelt in den 1990ern – im Kontext einer größeren Debatte über die Zukunft der Informationsgesellschaft – doch bereits Gegenstand intensiver öffentlicher und politischer Aufmerksamkeit, für welche die erwähnte FES-Tagung nur ein Beispiel unter vielen darstellte.[1] Heute hingegen, da nur noch wenige

1 Vgl. für zahlreiche andere Publikationen aus dieser Zeit nur etwa Deutscher Bundestag 1998a und 1998b (darin vor allem das Kapitel „Arbeit 21“) und Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996.

Nischen der Erwerbstätigkeit gänzlich außerhalb des Anwendungsspektrums digitaler Technik verblieben sind und die Feststellung, dass „das Internet die Arbeitswelt revolutioniert“ (Böhning in Böhning/Görlach 2011, S. 17) habe, fast schon wie ein Allgemeinplatz anmutet, ist der Komplex „digitale Arbeit“ weitgehend von der öffentlichen Agenda verschwunden. Zwar kochen ab und zu – meist im Gefolge von Bespitzelungs- und Überwachungsskandalen – noch Diskussionen über den Beschäftigtendatenschutz und dessen Gefährdungen hoch, auch ist der Arbeits- und Lebensstil der sogenannten „digitalen Bohème“ (Friebe/Lobo 2008) dann und wann Gegenstand feuilletonistischen Interesses, ansonsten bleibt jedoch eine merkwürdig ungleichzeitige, ja gegenläufige Entwicklung zu verzeichnen: „Informatisierung, und die sie transportierende Technik, durchdringt immer mehr Bereiche und prägt immer mehr Tätigkeiten – potenziell Gestaltbares nimmt dadurch rasant zu. Gleichzeitig ist es um den gesellschaftlichen Diskurs über die Gestaltung und die Gestaltbarkeit der Technik immer leiser geworden […]“ (Pfeiffer 2010, S. 252)[2]

Diese Beobachtung kann nicht nur für die Diskursebene Geltung beanspruchen, sondern nicht minder auch für das Feld der arbeitspolitischen Gestaltung: Ungeachtet ihrer weiten Verbreitung und ihrer spezifischen und im Vergleich zur industriegesellschaftlich geprägten Erwerbstätigkeit nach wie vor neuen und herausfordernden Charakteristika stellt sich digitale Arbeit gegenwärtig nicht als relevantes arbeitspolitisches Handlungsfeld dar. Eine der Ursachen hierfür könnte möglicherweise darin zu suchen sein, dass sich das Thema nur schwerlich in die traditionelle politische Kompetenzordnung einfügt: Die klassische Arbeits- und Sozialpolitik, die sich hier herkömmlicherweise wohl in der Verantwortung sehen müsste, hat es zumindest bislang noch nicht wirklich für sich entdeckt, aber auch auf dem neuen, längst noch nicht zur Gänze erschlossenen und vollständig kartierten Terrain der Netzpolitik spielt es – mit ganz wenigen Ausnahmen[3] – nach wie vor keine wahrnehmbare Rolle. Allein schon aufgrund der so entstandenen Zuständig-

---

2 Zum Verhältnis der Begriffe „Digitalisierung“ und „Informatisierung“ siehe Kapitel 2.

3 Zur Zeit der Niederschrift dieser Studie befasst sich die vom Deutschen Bundestag im Frühjahr 2010 eingesetzte Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ im Rahmen einer Projektgruppe „Wirtschaft, Arbeit, Green IT“ auch mit Fragen der Digitalisierung der Arbeit. Vgl. hierzu die Informationen unter www.bundestag.de/internetenquete/dokumentation/Wirtschaft_Arbeit_Green_IT1/index.jsp.

keitslücke ist es wenig verwunderlich, dass die auf der FES-Tagung 1996 im Blick auf den informations- und kommunikationstechnisch induzierten Wandel der Arbeitswelt für notwendig erachtete „arbeits-, tarif- und sozialpolitische Architektur auf der nationalen, europäischen und internationalen Ebene“ (Friedrich-Ebert-Stiftung 1997, S. 6) bis heute noch nicht realisiert, ja noch kaum in Angriff genommen ist. Dies gilt auch für andere „alte“ Vorschläge zur „Modernisierung der Mechanismen und des institutionellen Rahmens des Arbeitslebens“, wie sie beispielsweise die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages zur Informationsgesellschaft bereits im Jahr 1998 vorlegte (Deutscher Bundestag 1998b, S. 131ff.).

Nicht zuletzt dieser Gestaltungsabstinenz der zurückliegenden Jahre dürfte geschuldet sein, dass – so unsere These, die es im Weiteren zu belegen gilt – die Chancen der digitalen Vernetzung zur Erhöhung der Arbeitsqualität für viele Erwerbstätige bis dato noch bei weitem nicht ausgeschöpft worden sind und der informations- und kommunikationstechnische Umbruch der Arbeitswelt oftmals sogar mit einer Zunahme nur schwer zu bewältigender Belastungen und Entsicherungen einhergegangen ist. Die Digitalisierung der Arbeit führt, so lässt sich die bisherige Entwicklung knapp bilanzieren, offensichtlich nicht im Selbstlauf zu ihrer Humanisierung. Dazu bedarf es vielmehr arbeitspolitischer Initiativen auf unterschiedlichen Ebenen, die darauf gerichtet sein müssen, den Wandel im Sinne „guter Arbeit“ gestaltend zu beeinflussen, reale Freiheitsgrade für möglichst viele Erwerbstätige zu eröffnen und abzusichern, rechtliche und qualifikatorische Ressourcen bereitzustellen und auch, wo nötig, neue Begrenzungen zu setzen. Hier liegt nicht nur ein wichtiges, bislang eher vernachlässigtes Aufgabenfeld der Tarifvertragsparteien und Mitbestimmungsakteure, gefordert sind in diesem Bereich auch diejenigen politischen Kräfte, die sich dem Ziel guter Arbeit verpflichtet sehen. Momentan lässt sich im parteipolitischen Spektrum der Bundesrepublik Deutschland allerdings keine Formation erkennen, die sich der hier aufgeworfenen Fragen dezidiert annimmt. Dies ist nach unserer Einschätzung auch deshalb ein Manko, weil eine politische Offensive für die bessere Gestaltung digitaler Arbeit an arbeits- und lebensweltliche Interessen, Probleme und Alltagsrealitäten eines großen Teils der Erwerbstätigen anknüpfen und insofern mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit auf deren wohlwollendes Interesse hoffen könnte.

Allerdings wird eine „netzarbeitspolitische“ Humanisierungsprogrammatik der Tatsache Rechnung zu tragen haben, dass sich der digitale Umbruch in einer Arbeitswelt vollzieht, die – sowohl was subjektive Erwerbsorientierungen als auch Beschäftigungsverhältnisse, Qualifikationen, Arbeitsinhalte und -bedingungen anbetrifft – durch ein hohes und wohl noch weiter steigendes Maß an Heterogenität gekennzeichnet ist. Auch wenn die digitale Vernetzung kein Teilsegment der Erwerbslandschaft unberührt lässt, so dürfte sie doch beispielsweise in ihren Wirkungen unter Konstellationen abhängiger Beschäftigung im Büro anders ausfallen, zumindest anders perzipiert werden als bei solo-selbstständigen Auftragnehmern der „Kreativwirtschaft“.[4] Diese Differenzen gilt es bei der Konzipierung und Kommunikation von Initiativen zur regulierenden Gestaltung digitaler Arbeit zu berücksichtigen: Arbeitszeit- bzw. Erreichbarkeitsbegrenzungen etwa, welche den einen als überfälliger Schutz vor endlosen Verfügbarkeitszumutungen des Arbeitgebers willkommen sein mögen, könnten von anderen als bevormundende Einschränkung persönlicher Autonomie empfunden und abgelehnt, ignoriert und umgangen werden. Digitale Arbeitspolitik kann nicht umhin, sich in diesem Spannungsfeld umsichtig zu bewegen und unterschiedlichen Zielgruppen jeweils kontextspezifisch adäquate Angebote zur Humanisierung ihrer Arbeit zu machen.

Wir verstehen unsere Studie als vorbereitenden Beitrag für die Entwicklung einer solchen Programmatik und richten uns dabei an der Zielformel „guter Arbeit“ aus, die in ihrer doppelten Bedeutung sowohl aus der Sicht von Unternehmen wie auch aus der Perspektive von Erwerbstätigen Leitbildcharakter haben sollte: Erstere sind auf gute, effizient hergestellte Arbeitsergebnisse angewiesen, um ihre Produkte und Dienstleistungen wirtschaftlich erfolgreich vermarkten zu können. Dazu bedarf es motivierter und adäquat qualifizierter Erwerbstätiger, die ihrerseits ein ausgeprägtes Eigeninteresse an guter Arbeit im Sinne einer als positiv empfundenen Arbeitsqua-

---

4 Ein weiteres differenzierendes Merkmal für den Umgang mit digitaler Arbeit scheint auch die in der Regel vom biologischen Alter abhängige Zugehörigkeit zur Gruppe der „digital natives“ oder der „digital immigrants“ zu sein.

lität haben. Den Ergebnissen einer Repräsentativerhebung zufolge, welche im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit" durchgeführt wurde, bedeutet gute Arbeit für Beschäftigte vor allem, „ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten, unbefristet beschäftigt zu sein, die fachlichen und kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. Positiv wird Arbeit bewertet, wenn ausreichend Ressourcen vorhanden sind, z. B. Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten und gutes soziales Klima zu den Vorgesetzten und Kolleg/-innen. Eine weitere wichtige Bedingung ist, dass das Anforderungsniveau nicht zu stark als belastend empfunden wird." (Fuchs 2006, S. 8)

Stehen diese allgemeinen Elemente einer als positiv wahrgenommenen Arbeit fraglos auch für die Ansprüche einer großen Mehrheit der „im Netz" Beschäftigten, so lassen sich angesichts der spezifischen Potenziale und Problemlagen vernetzten Arbeitens darüber hinaus noch weitere Qualitätsmerkmale für gute digitale Arbeit beschreiben. Solche ist nach unserer Auffassung insbesondere charakterisiert durch

- eine Nutzung der Gestaltungsspielräume, welche sich aufgrund der räumlichen und zeitlichen Disponibilität von vernetzter Arbeit eröffnen, zugunsten einer erweiterten Autonomie von Beschäftigten bei der Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit und einer verbesserten Work-Life-Balance;

- eine Minimierung von Belastungen und Beanspruchungen, wie sie aus der vielfach entgrenzenden Wirkung digitaler Vernetzung entstehen – etwa einer permanenten Erreichbarkeit –, mit dem Ziel der langfristigen Erhaltung des Arbeitsvermögens und der physischen und psychischen Gesundheit der Erwerbstätigen;

- die Verfügung über die für vernetztes Arbeiten erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen und die Chance, diese stets auf der jeweils aktuellen Höhe der Entwicklung halten zu können;

- den Schutz der Daten und die Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten;
- individuelle und kollektive Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechte im Netz – zumal dort, wo sich digitale Arbeit aus der Sphäre des klassischen Betriebes in den virtuellen Raum des Internet verlagert hat.

Orientiert an diesen Gestaltungszielen wollen wir in unserer Studie den Entwicklungsstand digitaler Arbeit in Deutschland in ihren quantitativen und qualitativen Aspekten beschreiben, ohne dafür einen Anspruch auf die vollständige Erfassung aller relevanten Aspekte erheben zu können. Wir blenden dabei die Sphäre der Freelancer, die ihren Lebensunterhalt überwiegend im und mit dem Netz verdienen, nicht aus. Dies wäre allein schon deshalb nicht gerechtfertigt, weil deren zahlenmäßige Bedeutung mittlerweile nicht mehr negiert werden kann, gab es doch in Deutschland 2010 bereits knapp 2,4 Millionen Solo-Selbstständige (Statistisches Bundesamt 2011b, S. 95), deren berufliche Wirklichkeit in weiten Teilen durch digitale Arbeit geprägt sein dürfte. Auch liegen in diesem Feld Potenziale der neuen Arbeitsformen – die Chance für spürbare Autonomiegewinne etwa – und deren Problemlagen – vor allem die Gefahr der Prekarisierung – besonders eng beieinander, was die Ambivalenz der gesamten Entwicklung wie in einem Brennglas deutlich werden lässt. Wir haben jedoch den Eindruck, dass diese Avantgarde der digitalen Arbeit bereits vergleichsweise gut „beforscht" ist und mit relativ hoher öffentlicher Aufmerksamkeit bedacht wird.[5] Demgegenüber scheinen uns die gleichfalls gravierenden Konsequenzen und Herausforderungen des informations- und kommunikationstechnischen Umbruchs der Arbeitswelt für die noch immer weit größere Gruppe der klassisch abhängig Beschäftigten bislang eher unterbelichtet zu sein. Deshalb werden wir unseren Blick deutlich über den Kreis derer hinaus ausweiten, die gemeinhin zur „digitalen Bohème" gerechnet werden, und uns auch und gerade für die Welt der

5 Verwiesen sei hier für viele andere nur auf von Streit 2011, Plöger 2010, Friebe/Lobo 2008 und Manske 2007.

„Festangestellte(n) mit Steuerkarte, Urlaubsanspruch und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall“ (Albers 2008, S. 29) interessieren. In der Sache wollen wir uns dabei auf das – im Vergleich zur bisherigen industriell geprägten „Normalität“ – herausragende Unterscheidungsmerkmal digitaler Arbeit konzentrieren: Deren neue Beweglichkeit in der räumlichen und zeitlichen Dimension, mit der sich eine Reihe arbeitspolitischer wie arbeitsrechtlicher Potenziale und Problemlagen verbinden, welche wir – im Anschluss an die Definition unseres Gegenstands sowie der Klärung der quantitativen Bedeutung digitaler Arbeit – im Weitern auffächern werden.[6]

6 Andere, gleichfalls wichtige Aspekte der digitalen Vernetzung – etwa deren Wirkungen auf Beschäftigungsentwicklung, Qualifikationsanforderungen und Einkommensverteilung – müssen im Rahmen dieser Studie ausgeblendet bleiben.

2. Digitale Arbeit: Begriffliche Klärungen und Einordnungen

Was ist gemeint, wenn im weiteren von „digitaler Arbeit“ die Rede ist? Die Antwort auf diese Frage – mithin die Präzisierung des Gegenstands unserer Studie – ist nicht nur aus Gründen terminologischer Klarheit von Belang, sondern ebenso für die Wahl der Indikatoren der entsprechend definierten Kategorie, die quantitative Abschätzung der in dieser Art von Arbeit tätigen Beschäftigtengruppe und die Identifikation damit verbundener Potenziale und Problemlagen wie auch darauf bezogener Gestaltungsbedarfe und -optionen.

2.1 Ein Definitionsvorschlag

Unser Vorschlag zur Definition bezieht sich auf zwei Elemente des Arbeitsprozesses – die Arbeitsmittel und die Arbeitsgegenstände.[7] Wir wollen digitale Arbeit als Dachbegriff für alle erwerbsbezogenen Tätigkeiten verstehen, die

- unter maßgeblicher Nutzung informations- und kommunikationstechnischer Arbeitsmittel[8] verrichtet werden – klassischerweise stationäre, mittlerweile zum großen Teil vernetzte Arbeitsplatzrechner, in stark zuneh-

7 Das dritte Element ist nach Marx „die zweckmäßige Tätigkeit oder die Arbeit selbst“: „Die einfachen Momente des Arbeitsprozesses sind die zweckmäßige Tätigkeit oder die Arbeit selbst, ihr Gegenstand und ihr Mittel.“ (Marx 1972, S. 193).

8 „DIN EN ISO 6385 definiert Arbeitsmittel als ‚Werkzeuge, einschließlich Hardware und Software, Maschinen, Fahrzeuge, Geräte, Möbel, Einrichtungen und andere im Arbeitssystem benutzte (System-)Komponenten‘.“ (Wikipedia: „Arbeitsmittel“ (http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsmittel), abgerufen: 15.12.2011)

mender Tendenz aber auch mobile und gleichfalls weitgehend vernetzte Devices wie Notebooks, Tablets und Smartphones[9] – und

- deren Arbeitsgegenstände[10] in wesentlichen Anteilen als Informationen in digitalisierter Form existieren.

Digitale Arbeit soll nach unserem Verständnis folglich Arbeit mit digitalen Arbeitsmitteln („Werkzeugen“)[11] an digitalisierten Arbeitsgegenständen („Werkstücken“) sein.

Unsere Definition ist somit einerseits bewusst eng angelegt, weil sie allein an die Bestimmungsmerkmale einer spezifischen Kategorie von Arbeitsmitteln bzw. -gegenständen anknüpft und andere Aspekte des Arbeitsbegriffs (vgl. Voß 2010) ausblendet. Eine solchermaßen eingeengte Perspektive hat allerdings unter pragmatischen Gesichtspunkten den Vorzug, im Dickicht einer vielfach konstatierten „neuen Unübersichtlichkeit“ der gegenwärtigen Arbeitswelt (vgl. Mayer-Ahuja 2011) Reduktion von Komplexität zu ermöglichen; in der Sache begründet sie sich vor allem aus der herausragenden Bedeutung der in bestimmten geschichtlichen Etappen jeweils dominierenden Werkzeuge für die Entwicklung von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft schlechthin. Um es mit Marx zu sagen: „Der Gebrauch und die Schöpfung von Arbeitsmitteln […] charakterisieren den spezifisch menschlichen Arbeitsprozeß […] Nicht was gemacht wird, sondern wie, mit welchen

---

9 Kleemann/Matuschek (2008, S. 44) fassen unter dem Begriff „Informationstechnologien in der Arbeitswelt“ insbesondere „computerbasierte Planungs- und Steuerungssysteme von Produktionsabläufen, (vernetzte) Computer als Informations- und Kommunikationsmedium an Einzelarbeitsplätzen, systemisch angelegte, computerbasierte Kooperationsmedien (wie firmeneigene Intranets oder CSCW-Systeme) sowie weitere digitale Telekommunikationstechnologien zur Unterstützung wechselseitiger Kommunikation, gegebenenfalls auch mit Kunden.

10 „Unter Arbeitsgegenstand werden nach der REFA-Definition alle Stoffe, Güter, Informationen, Datenträger etc. verstanden, die im Sinne der Arbeitsaufgabe in einem Arbeitssystem in ihrem Zustand, ihrer Form oder ihrer Lage verändert werden.“ (Wikipedia: „Arbeitsgegenstand“ (http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsgegenstand), abgerufen: 15.12.2011)

11 Die traditionelle „Werkzeug“-Metapher vermag nicht das gesamte Spektrum der Einsatzmöglichkeiten von Informations- und Kommunikationstechnik in heutigen Arbeitsprozessen abzudecken. Diese können zugleich als Medium, als Organisationstechnologie, als Instrument der Kontrolle und der Automatisierung fungieren (vgl. Krenn / Flecker / Stary 2003, S. 7).

Arbeitsmitteln gemacht wird, unterscheidet die ökonomischen Epochen. Die Arbeitsmittel sind nicht nur Gradmesser der Entwicklung der menschlichen Arbeitskraft, sondern auch Anzeiger der gesellschaftlichen Verhältnisse, worin gearbeitet wird." (Marx 1972, S. 194f.) Zu Zeiten, in denen die Prägekraft des digitalen Umbruchs – materialisiert in der Ausbreitung ebensolcher Arbeitsmittel – häufig so hoch veranschlagt wird, dass dieser als umfassend kennzeichnendes Attribut für die gesamte historische Formation der Gegenwart[12] gebräuchlich ist, scheint uns eine solche Sicht der Dinge durchaus plausibel zu sein.[13]

Andererseits erschließt das genannte Begriffsverständnis von digitaler Arbeit als Arbeit mit digitalen Mitteln an digitalen Objekten ein ungemein breites Analyse- und Gestaltungsfeld. Die Diffusion informations- und kommunikationstechnischer Geräte – „in den letzten Dekaden […] ein charakteristisches, wenn nicht gar das zentrale Merkmal des Wandels der Arbeit" (Kleemann/Matuschek 2008, S. 44) – hat nahezu kein Teilgebiet der Arbeitswelt unberührt gelassen: Digital und vernetzt gearbeitet wird mittlerweile faktisch in allen Sektoren und Branchen der Volkswirtschaft, vor allem im Büro, wo zwischenzeitlich wohl an beinahe jedem Arbeitsplatz in Deutschland ein Computer steht, aber auch in der Produktion, im Vertrieb und im Service – dort insbesondere in Call-Centern –, natürlich auch und besonders intensiv in hochqualifizierten Wissensberufen, in der IT-Industrie oder in der Kultur- und Kreativwirtschaft, aber eben nicht ausschließlich dort. Digitale Arbeit ist somit keineswegs nur ein randständiges Phänomen und alleiniger Tummelplatz von Freiberuflern und Avantgardisten der „digitalen Bohème" (Friebe/Lobo 2008), sondern ein bestimmender Faktor der beruflichen Alltagswirklichkeit auch klassisch abhängiger Beschäftigter, seien sie in dieser als „Vernetzer" oder als „Vernetzte" (Castells 2001, S. 275), als „ICT-specialists",

12 Seinen Niederschlag hat dies beispielsweise in der Namensgebung der vom Deutschen Bundestag im Jahr 2010 eingesetzten Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft" gefunden (vgl. Bundestags-Drucksache 17/950 vom 03. 03. 2010).

13 Vgl. zur Eignung des vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entwickelten „Arbeitsmittel-Konzepts" als „Instrument zur Beobachtung des beruflichen und technischen Wandels" auch Troll (2002).

„advanced users“ oder „basic users“ (OECD 2010, S. 136)[14] tätig. Mit diesem weiten Blick ist implizit eine arbeitspolitische These verbunden: Die Potenziale und Probleme digitaler Arbeit tangieren nach unserem Verständnis per definitionem elementare Interessen großer Teile der Erwerbsbevölkerung. Deshalb sollten geeignete arbeitspolitische Initiativen auf diesem Terrain gute Chancen haben, auf breite Resonanz zu stoßen – tendenziell bei all denjenigen, die „am Computer“, „im Netz“ „mit Informationen“ arbeiten.

2.2 Digitalisierung, Informatisierung, Entgrenzung

In verlaufsorientierter Betrachtung und im Kontext unserer Begriffsbestimmung meint Digitalisierung in erster Linie den Prozess der Verbreitung informations- und kommunikationstechnischer Arbeitsmittel, wie er sich in den zurückliegenden Jahren rasant beschleunigt hat.[15] Dabei können zwei sich überlappende und jeweils bis heute andauernde Phasen unterschieden werden: Stand in der ersten Entwicklungsetappe die sukzessive Ausstattung von Büros und Fabrikhallen mit programmgesteuerten, jedoch vornehmlich noch stand-alone betriebenen Rechnern im Zentrum, so ist die zweite

14 Die von der OECD (2010, S. 136) vorgeschlagene Definition umfasst die folgenden drei Nutzergruppen:
„1. ICT specialists, who have the ability to develop, operate and maintain ICT systems. ICTs constitute the main part of their job. 2. Advanced users: competent users of advanced, and often sector-specific, software tools. ICTs are not the main job but a tool. 3. Basic users: competent users of generic tools (e.g. Word, Excel, Outlook, PowerPoint) needed for the information society, e-government and working life. Here too, ICTs are a tool, not the main job.”
Unser Verständnis von digitaler Arbeit bezieht sich auf alle drei der genannten Gruppen. Dies zu konstatieren heißt gleichwohl nicht, sämtliche in irgendeiner Form „am Computer“ oder „im Netz“ verrichtete Tätigkeiten über einen Kamm scheren und die Vielfalt an Ausprägungen, Intensitäten, Verwertungszwecken oder auch rechtlichen, organisatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen konkreter digitaler Arbeit negieren zu wollen. Im Wissen um diese Differenzen konzentrieren wir uns im weiteren gleichwohl auf einige aus unserer Sicht besonders wichtige und über die Vielzahl von Varianten digitaler Arbeit hinweg verallgemeinerbare Aspekte.

15 Ein ähnliches Begriffsverständnis findet sich etwa bei Schulz-Schaeffer / Funken (2008, S. 15): „Wir verwenden den Begriff der Digitalisierung als Oberbegriff, der alle […] Formen des betrieblichen Einsatzes von Informations- und Kommunikationstechniken umfasst – ihre Verwendung als Instrument einer wie immer gearteten Vorstrukturierung betrieblicher Abläufe ebenso wie ihren Einsatz als formbares Medium der Kommunikation.

Prozessphase etwa seit Mitte der 1990er Jahre durch deren fortschreitende inner- und überbetriebliche Vernetzung charakterisiert. Im Zuge dieser Entwicklung ist Arbeit, wie anhand des Datenmaterials noch zu zeigen sein wird, für einen stets größer werdenden Anteil von Beschäftigten zu digitaler bzw. digital vernetzter Arbeit geworden und „Arbeit im Netz" zu einem prägenden Typus moderner Erwerbstätigkeit aufgestiegen.

Digitalisierung lässt sich allgemein als aktuelle Erscheinungsform der „Technisierung von Arbeit" (Pfeiffer 2010) einordnen und im besonderen als derzeit dominierende Materialisierung ihrer fortschreitenden „Informatisierung". Das analytische Konzept der Informatisierung greift deutlich weiter aus als der hier verwendete arbeitsmittelbasierte Digitalisierungsbegriff, da es „nicht auf den Einsatz der Computertechnologie reduziert" (Boes/Kämpf 2011, S. 46) ist, sondern auf einen sozialen „Prozess des bewussten, systematischen Umgangs mit Informationen" verweist, „welcher darauf zielt, Informationen vom konkreten Subjekt unabhängig nutzen zu können" und „lange vor dem ersten Computer" – im Grunde bereits mit der Einführung der Buchhaltung – begonnen hat (Boes 2005, S. 214f.).[16] Auch in einer solchen erweiterten und längerfristigen Perspektive haben jedoch „die zunehmende Diffusion von Personalcomputern (PCs), deren Einbindung in ein neuartiges Netzkonzept (Client-Server-Computing) und die Anbindung der Unternehmensnetzwerke an öffentliche Informations- und Kommunikationsstrukturen" – mit anderen Worten: die hier unter den Terminus Digitalisierung subsumierten Entwicklungen – als „historische markante Schritte" der Informatisierung zu gelten (Boes/Kämpf 2011, S. 55).[17] Informatisierung ist mit-

16 Vgl. zur Geschichte der Informatisierung den Abriss bei Boes/Kämpf (2011, S. 48ff.). Nicht selten werden die Begriffe „Informatisierung" und „Digitalisierung" synonym verwendet, wodurch die Differenz beider Termini aus dem Blick zu geraten droht; verschiedentlich wird auch die hier als Digitalisierung bezeichnete Entwicklung als Informatisierung „in einem engeren Sinne" oder als „computertechnische Informatisierung" eingestuft (Schulz-Schaeffer/Funken 2008, S. 13).

17 Dabei bewerten Boes und Kämpf die „Integration unternehmensinterner digitaler Informationssysteme in eine öffentliche Informationsinfrastruktur wie das Internet", die dadurch ermöglichte „Einbettung des Unternehmens in einen unternehmensexternen Produktions- und Verwertungszusammenhang" und „das Entstehen einer weltweit durchgängigen Informationsebene […], die über die Produktion hinaus auch andere gesellschaftliche Reproduktionsformen erfasst" als „Produktivkraftsprung" und „Zäsur der Informatisierung der Gesellschaft" (Boes/Kämpf 2011, S. 56).

hin „mehr“ als Digitalisierung, aber im Zuge der Digitalisierung erfährt Informatisierung der Arbeit eine neue Qualität.[18]

Trotz ihrer unstrittigen Wirkungsmacht steht Digitalisierung im hier gemeinten Sinne keineswegs alleine als Ursache, Auslöser oder Erklärungsmoment für den umfassenden Wandel der Arbeitswelt in den zurückliegenden Jahren; vielmehr konkurriert sie in dieser Beziehung mit einer Reihe weiterer, weniger technisch determinierter Entwicklungsstränge wie „Destandardisierung, Prekarisierung, Subjektivierung, Intensivierung, Flexibilisierung, Entgrenzung“ (Trinczek 2011, S. 609). In einem sehr allgemeinen Sinn lässt sich dabei nicht nur unterstellen, „dass diese Prozesse vielfach miteinander verwoben sind“ (Trinczek 2011, S. 609), sondern auch, dass sie in einer je spezifischen Bedingungskonstellation im Verhältnis zum digitalen Umbruch stehen. Der Versuch, die Qualität und Intensität dieser Bezüge im einzelnen zu klären, wäre in jedem Fall ein höchst ambitioniertes Unterfangen, das im Rahmen unserer Studie nicht geleistet werden kann. Allerdings legen wir unseren Überlegungen die Hypothese zugrunde, dass digitale Vernetzung arbeitsweltliche Tendenzen wie die genannten in aller Regel nicht monokausal und zwingend verursacht, sondern diese vielmehr optional zu ermöglichen oder auch in ihrer Wirkungsintensität und Reichweite zu verstärken vermag.

Am engsten verbunden dürfte der Digitalisierungsbegriff in dieser Hinsicht mit der Kategorie der Entgrenzung sein – letztere verstanden als „Erosion zeitlicher, räumlicher, inhaltlicher, motivationaler usw. Grenzen bisheriger Formen von Einsatz und Nutzung von Arbeitskraft“ (Kratzer 2003, S. 44) und „leitende Tendenz der derzeitigen Veränderung der Arbeitsverhältnisse insgesamt“ (Gottschall/Voß 2003b, S. 18). Unter anderem gemeint ist damit

18 „Auch wenn mit der elektronischen Datenverarbeitung und der Mikroelektronik seit den 1960er Jahren und schließlich mit dem PC, mit Netzwerken und dem Internet seit den 1980er und 1990er Jahren, Informatisierung scheinbar gleichzusetzen ist mit der Digitalisierung: Der Computer ist alles andere als eine Initialzündung für diese Entwicklung, aber er ermöglicht Informatisierung mit anderen Mitteln und […] dies in teils neuer Qualität.“ (Böhle et al. 2008, S. 107)

„die Verflüssigung der Grenzen von Arbeit und Privatleben“; auch wird der Entgrenzungsbegriff „genutzt, um auf die zunehmende Auflösung des Betriebs als räumliche und soziale Einheit hinzuweisen […] Dies verweist auf eine fluidere Organisationsform von Arbeit, die Beschäftigten in geringerem Umfang als früher klare Strukturierungen in ihrem Erwerbsleben bietet […]“ (Trinczek 2011, S. 612). Das Vordringen digital vernetzter Arbeitsmittel schafft die technischen Voraussetzungen für derlei Entgrenzungstendenzen und fungiert insofern als „Enabler“ und „Verstärker“,[19] ohne jedoch deren konkrete Gestaltungsformen zu determinieren.[20] Darauf wird im Weiteren noch zurückzukommen sein.

---

19 Pesch (2011, S. 12) verwendet hierfür den Begriff des „Brandbeschleunigers“.

20 Vgl. zum Zusammenhang von digitaler Vernetzung und Entgrenzung ausführlich von Streit 2011.

3. Die Verbreitung digitaler Arbeit

Unsere Definition digitaler Arbeit legt eine Indikatorik nahe, die sich

- zum einen am Nutzungsgrad entsprechender informations- und kommunikationstechnischer Arbeitsmittel orientiert,
- zum anderen an der Verbreitung von Arbeitsplätzen, bei denen als Arbeitsgegenstände überwiegend (digitalisierbare) Informationen verarbeitet werden.

Was zunächst den an zweiter Stelle genannten Tatbestand anbetrifft, so ist hier auf einen weitreichenden Konsens in der einschlägigen Literatur zu verweisen, dass „auch in der Bundesrepublik Deutschland […] ungefähr seit dem Jahre 1980 mehr Menschen in Berufen tätig (sind), in denen Informationsverarbeitung im Vordergrund steht, als in anderen Berufen. Ungefähr seit 1995 übt etwa die Hälfte aller Erwerbstätigen Berufe aus, in denen die Informationsverarbeitung im Vordergrund steht“ (Senghaas-Knobloch 2008, S. 28) – und dieser Anteil dürfte seither noch deutlich gestiegen sein, ohne dass hier exakte Quantifizierungen verfügbar wären.[21] Ein großer und nach

21 Für Deutschland hat insbesondere Werner Dostal vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), auf dessen Auswertungen die genannten Zahlen zurückgehen, früh auf den steigenden Anteil informationsintensiver Tätigkeiten hingewiesen (Dostal 1995). Er steht damit u.a. in der Tradition von Marc Porat, der für die USA bereits in den 1970er Jahren einen Sektor der „Informationsökonomie“ und parallel dazu eine Gruppe von „Informationsarbeitern“ identifizierte. Dabei rechnete er zur Informationsökonomie nicht nur diejenigen wirtschaftlichen Aktivitäten, die der Herstellung und dem Vertrieb von Informationsprodukten und Informationsdienstleistungen dienen (primärer Informationssektor), sondern auch jene, die als interne Informationsbeiträge zur Unterstützung anderer Tätigkeiten in Unternehmen außerhalb des primären Informationssektors erbracht werden (sekundärer Informationssektor). Während zum primären Informationssektor beispielsweise die Massenmedien, der Bildungsbereich, die Werbebranche oder auch die Hersteller von Informations- und Kommunikationstechnik gehören, zählt Porat zum sekundären Informationssektor z.B. Manager, Sekretärinnen, Rechtsanwälte oder Makler. Als „Informationsarbeiter“ versteht er dabei die in beiden Sektoren angesiedelten Gruppen der Wissensproduzenten, der Wissensverteiler, der Vermittler und Koordinatoren, der Informationsverarbeiter und der Bediener von Informationsmaschinen – mithin alle diejenigen, die in ihrer beruflichen Arbeit wenn nicht ausschließlich, so doch zumindest hauptsächlich mit Informationen und Wissen zu tun haben, „either at a high intellectual content (i.e., production of new knowledge) or at a more routine level (i.e., feeding computer cards into a card reader)“ (Porat 1977, S. 3). Vgl. hierzu auch mit weiteren Nachweisen Baukrowitz/Boes/Schwemmle 1998, S. 54ff.

wie vor zunehmender Teil der ehedem nur papiergebundenen Informationen existiert zwischenzeitlich in digitaler Form. So kommt etwa eine Erhebung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation aus dem Jahr 2009 zu dem Ergebnis, dass „das digitale Zeitalter […] mittlerweile Realität in den meisten Büros (ist). Nur bei 3,6 % der Befragten dominiert Papier noch als typischer Informationsträger. Bei 41,2 % der Teilnehmer hingegen ist ‚sehr viel digitalisiert', d. h. mehr als ¾ aller benötigten Daten liegen in digitaler Form vor. Bei weiteren 41,4 % ist zumindest mehr als die Hälfte aller Daten in digitaler Form verfügbar." (Spath et al. 2009, S. 14)

Eine Fülle von Daten stellt die amtliche Statistik zum Ausmaß und zur Intensität der Computer- und Internetnutzung im Arbeitsleben bereit, auf das wir uns zum Nachweis der Verbreitung digitaler Arbeit in Deutschland im Weiteren vor allem stützen werden.

3.1 Computernutzung

Im Jahr 2010 arbeiteten 63 % aller von der IKT-Erhebung des Statistischen Bundesamtes erfassten Beschäftigten regelmäßig an einem Computer:

Tabelle 1: **Anteil der Beschäftigten mit regelmäßiger Computernutzung während der Arbeitszeit in Deutschland 2010**
(Anteil in % an allen tätigen Personen) Größenklassen / ausgewählte Wirtschaftszweige

Untersuchte Bereiche insgesamt	**63**
Größenklassen	
Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten	70
Unternehmen mit 50 – 249 Beschäftigten	60
Unternehmen mit 10 – 49 Beschäftigten	52
Unternehmen mit 1 – 9 Beschäftigten	61
Ausgewählte Wirtschaftszweige (absteigende Rangfolge)	
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	98
Information und Kommunikation	96
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	91
…	
Verarbeitendes Gewerbe	59
…	
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	47
Baugewerbe	36
Gastgewerbe	28

Zusammenstellung: Input Consulting GmbH 2011; Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2010, S. 11. Die Erhebung erfasst alle Wirtschaftszweige „mit Ausnahme des Landwirtschafts- und Bergbausektors, der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheits- und Sozialwesens und der Bereiche Erziehung, Unterricht, Kunst und Unterhaltung“ (ebd. S. 3) Ausgewiesen ist der Anteil der in den Unternehmen tätigen Personen, „die im Januar 2010 während der Arbeitszeit mindestens einmal pro Woche einen Computer benutzten“.

In größeren Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten nutzten den Computer 2010 sogar 70 %. Vergleicht man die einzelnen Wirtschaftszweige, so zeigen sich – über alle Größenklassen hinweg – die höchsten Anteilswerte bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit einem Nutzungsgrad von 98 %, im Informations- und Kommunikationssektor mit 96 % und bei der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen mit 91 %. Selbst im verarbeitenden Gewerbe sind mittlerweile 59 % aller Beschäftigten während ihrer Arbeit am Computer tätig.[22]

Die nachstehende Grafik lässt die deutliche Zunahme der Computernutzung in den zurückliegenden Jahren erkennen:

Grafik 1: Beschäftigte mit Computernutzung am Arbeitsplatz in Deutschland 2002 – 2010
(in % aller Beschäftigten)



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
in % aller Beschäftigten	46	46	55	55	58	57	60	62	63

Zusammenstellung: Input Consulting GmbH 2011; Datenquellen: Statistische Jahrbücher 2005 ff.

22 Auf der Gliederungsebene der Branchen weist die Telekommunikation mit 98 % den höchsten Anteilswert der Computernutzung aus, die Gastronomie mit 20 % den niedrigsten (Statistisches Bundesamt 2010, S. 11).

Dass der Computergebrauch im Rahmen der beruflichen Tätigkeit nicht nur ein randständiges Phänomen darstellt, sondern vielfach zu einem permanenten Merkmal des Arbeitsalltags geworden ist, zeigt sich an folgenden Daten: 85 % aller deutschen Erwerbstätigen nutzten den Computer 2010 „jeden Tag oder fast jeden Tag".[23] Bei 70 % fand die Nutzung am Arbeitsplatz statt, insgesamt 94 % der Befragten gaben als (weiteren) Nutzungsort ihr häusliches Umfeld an.

Tabelle 2: Intensität und Orte der Computernutzung bei Erwerbstätigen in Deutschland 2010
(in % aller Erwerbstätigen)

Nutzungsintensität (durchschnittliche Nutzung)	
jeden Tag oder fast jeden Tag	85
mindestens einmal in der Woche	12
Nutzungsorte	
zu Hause	94
am Arbeitsplatz	70
in der Wohnung einer anderen Person	21
andere Orte (z. B. Hotel, Flughafen, Internetcafé)	13

Zusammenstellung: Input Consulting GmbH 2011; Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2011a, S. 20. Die Erhebung bezieht sich auf alle Erwerbstätigen einschließlich von Landwirten und mithelfenden Familienangehörigen und zeitlich auf das erste Quartal 2010.

Die Arbeit am Computer nimmt dabei für viele Beschäftigte den Großteil ihrer Arbeitszeit ein: Einer vom Branchenverband BITKOM beauftragten Repräsentativerhebung aus dem Jahr 2011 zufolge nutzen „unter den Erwerbstätigen […] 36 Prozent der Befragten den Rechner mindestens fünf Stunden täglich" (BITKOM 2011a). Die OECD quantifiziert den Anteil derjenigen Beschäftigten, die im Jahr 2009 zur Erledigung ihrer beruflichen Aufgaben vollständig auf Informations- und Kommunikationstechnik angewiesen waren („ICT-intensive occupations"), für Deutschland auf 22,1 % (OECD

23 Im Jahr 2005 lag der Anteil der Erwerbstätigen, die den Computer „jeden oder fast jeden Tag" nutzten, noch um 10 Prozentpunkte niedriger bei 75 % (Statistisches Bundesamt 2006, S. 10).

2010, S. 136, S. 138 und StatLink zu Schaubild 3.12).[24] Rechnet man dazu noch den Prozentsatz derjenigen, die IKT-Systeme entwickeln und betreiben („ICT specialists"), welcher von der OECD für Deutschland 2009 auf 3,3 % der Erwerbsbevölkerung taxiert wird (OECD 2010, S. 136 und StatLink zu Schaubild 3.9), so ergibt sich in der Summe, dass über ein Viertel aller Beschäftigten faktisch ausschließlich mit dem Computer arbeiten.

Ergänzenden Aufschluss über die Intensität der Computerarbeit können ältere Befunde der BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2006 vermitteln.[25] Diesen zufolge arbeiteten bereits zu dieser Zeit 61 % aller Erwerbstätigen „häufig" und weitere 16 % „manchmal" mit dem Computer. Besonders „häufig mit Computern" tätig waren dabei 96 % der Dienstleistungskaufleute, 94 % der in Organisations-, Verwaltungs- und Rechtsberufen Beschäftigten, 93 % der in technischen Berufen Tätigen und 92 % der Bürokaufleute und sonstigen im Büro Arbeitenden. In der Zusammenfassung zeigt sich, dass 2006 rund ein Drittel der in „Produktionsberufen" Tätigen den Computer häufig nutzten, demgegenüber knapp 60 % in den „primären Dienstleistungsberufen" und über 80 % in den „sekundären Dienstleistungsberufen" (BiBB/BAuA 2006).[26]

3.2 Internetnutzung

Einen Computer mit Internetzugang nutzten im Jahr 2010 während ihrer Arbeitszeit regelmäßig 52 % aller Beschäftigten. Daraus lässt sich zunächst der Schluss ziehen, dass mehr als vier Fünftel (82,5 %) der Beschäftigten, die beruflich am Computer tätig waren, an diesem auch über einen Internet-

---

24 Vgl. zur OECD-Systematik zur Gliederung der Beschäftigten mit IKT-Bezug Fußnote 14.

25 Diese Erhebung wird seit 1978 regelmäßig (alle 5 – 6 Jahre) durchgeführt. Aktuellere Befunde wird die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012 erbringen.

26 Unter primären Dienstleistungen werden gemeinhin solche verstanden, die relativ eng mit der Produktion verbunden sind (Bürotätigkeiten, Handel, Transport, Verkauf u. ä.). Sekundäre Dienstleistungen dienen eher dazu, die Produktion qualitativ über die Förderung des „Humankapitals" zu verbessern; gemeint sind damit Tätigkeitsfelder wie Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Beratung, Ausbildung, Informationsbeschaffung. Vgl. dazu mit weiteren Nachweisen Baukrowitz/Boes/Schwemmle 1998, S. 139.

zugang verfügten; der Anteil der zwar am Rechner, aber nicht via Internet vernetzt Arbeitenden fällt damit mittlerweile relativ gering aus. Bemerkenswerterweise ist der Durchdringungsgrad des Internets in der kleinsten Unternehmensklasse (1–9 Beschäftigte) mit 55 % am höchsten, in Großunternehmen liegt der entsprechende Wert bei 54 % der dort tätigen Personen. Im Vergleich der Wirtschaftszweige verzeichnen erneut der Informations- und Kommunikationssektor, in dem 93 % aller erfassten Personen im Netz arbeiteten, und die Bereiche der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleitungen sowie der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit jeweils 86 % weit überdurchschnittliche Anteilswerte. Die Tatsache, dass auch im verarbeitenden Gewerbe 44 % der Beschäftigten das Internet nutzen, macht zusätzlich deutlich, dass die digitale Vernetzung der Arbeit vor dem klassischen Produktionssektor keineswegs Halt gemacht hat.[27]

27 Auch bei der Internetnutzung hat die Telekommunikation auf der Gliederungsebene der Branchen mit 96 % den höchsten Anteilswert, die Gastronomie mit 15 % den niedrigsten (Statistisches Bundesamt 2010, S. 17).

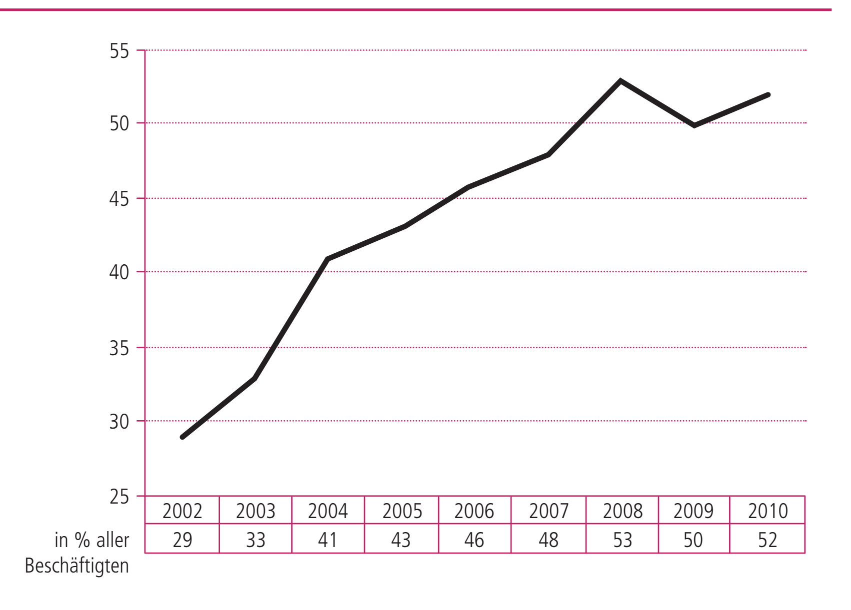
Tabelle 3: **Anteil der Beschäftigten mit regelmäßiger Nutzung eines Computers mit Internetzugang während der Arbeitszeit in Deutschland 2010**
(in % an allen tätigen Personen) Größenklassen / ausgewählte Wirtschaftszweige

Untersuchte Bereiche insgesamt	**52**
Größenklassen	
Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten	54
Unternehmen mit 50 – 249 Beschäftigten	49
Unternehmen mit 10 – 49 Beschäftigten	45
Unternehmen mit 1 – 9 Beschäftigten	55
Ausgewählte Wirtschaftszweige (absteigende Rangfolge)	
Information und Kommunikation	93
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	86
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	86
…	
Verarbeitendes Gewerbe	44
…	
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	44
Baugewerbe	32
Gastgewerbe	23

Zusammenstellung: Input Consulting GmbH 2011; Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2010, S. 17. Die Erhebung erfasst alle Wirtschaftszweige „mit Ausnahme des Landwirtschafts- und Bergbausektors, der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheits- und Sozialwesens und der Bereiche Erziehung, Unterricht, Kunst und Unterhaltung“ (ebd. S. 3). Ausgewiesen ist der Anteil der in den Unternehmen tätigen Personen, „die im Januar 2010 während der Arbeitszeit mindestens einmal pro Woche einen Computer mit Internetzugang benutzten“.

Auch hinsichtlich der Digitalisierung auf der zweiten Stufe – der zunehmenden Vernetzung von Arbeitsplätzen – machen die Verlaufsdaten für die letzten Jahre einen klaren Trend nach oben deutlich:

Grafik 2: Beschäftigte mit Internetnutzung am Arbeitsplatz in Deutschland 2002 – 2010
(in % aller Beschäftigten)



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
in % aller Beschäftigten	29	33	41	43	46	48	53	50	52

Zusammenstellung: Input Consulting GmbH 2011; Datenquellen: Statistische Jahrbücher 2005 ff.

70 % aller Erwerbstätigen in Deutschland gaben im Jahr 2010 an, in den zurückliegenden drei Monaten, das Netz „jeden Tag oder fast jeden Tag“ genutzt zu haben.[28] Der Zugriff erfolgte dabei bei 54 % aller Erwerbstätigen am Arbeitsplatz und bei insgesamt 85 % von zu Hause aus – letzteres, wie sich plausiblerweise unterstellen lässt, sicherlich nicht durchgängig zu außerberuflichen Zwecken.

28 Im Jahr 2005 lag der Anteil der Erwerbstätigen, die das Internet „jeden oder fast jeden Tag“ nutzten, noch um 17 Prozentpunkte niedriger bei 53 % (Statistisches Bundesamt 2006, S. 13).

Tabelle 4: Nutzungsintensität und Nutzungsorte des Internets bei Erwerbstätigen in Deutschland 2010 (in % aller Erwerbstätigen)

Nutzungsintensität (durchschnittliche Nutzung)	
jeden Tag oder fast jeden Tag	70
mindestens einmal in der Woche	15
Nutzungsorte	
zu Hause	85
am Arbeitsplatz	54
in der Wohnung einer anderen Person	19
andere Orte (z.B. Hotel, Flughafen, Internetcafé)	12

Zusammenstellung: Input Consulting GmbH 2011; Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2011a, S. 48. Die Erhebung bezieht sich auf alle Erwerbstätigen einschließlich von Landwirten und mithelfenden Familienangehörigen und zeitlich auf das erste Quartal 2010.

3.3 Trends und Perspektiven

Obwohl die bislang angeführten Daten zeigen, dass die digitale Durchdringung der Arbeitswelt – gemessen an der Computernutzung – in Deutschland annähernd zwei Drittel aller Beschäftigten erreicht hat und bereits über die Hälfte aller Erwerbstätigen „Arbeit im Netz“ erbringt, so könnten sie die Dynamik und das erreichte Ausmaß digitaler Vernetzung sogar noch unterzeichnen. Das traditionell verwendete Messkonzept der amtlichen Statistik stellt nämlich allein auf den klassischen Begriff des Computers ab, der von den Befragten noch immer überwiegend mit stationären PCs, in geringerem Maße eventuell auch noch mit tragbaren Rechnern wie Laptops bzw. Notebooks assoziiert werden dürfte. Kaum wahrscheinlich ist hingegen, dass die noch relativ neuen Computer-Kategorien der Smartphones oder Tablets bei den zitierten Erhebungen zum IKT-Einsatz im Arbeitsleben bereits adäquate Berücksichtigung gefunden haben. Genau solche mobilen Geräte forcieren aber gegenwärtig und in der überschaubaren Zukunft die Verbreitung digitaler Arbeitsmittel.[29]

29 Vgl. hierzu die von der Europäischen Kommission publizierte Studie „The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers", die u.a. zu folgendem Schluss gelangt: „… the occupational use of portable computing and communication devices continues to grow in terms of the number of users, occupational fields and activities, and the speed of technological advance." (European Commission 2010, S. 95)

Schon heute sind laut den Ergebnissen der Berlecon Studie „Enterprise Mobility 2011“ – einer repräsentativen Erhebung bei deutschen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten – in 80 % aller Firmen Smartphones im geschäftlichen Einsatz, wobei in 18 % der Unternehmen sogar mehr als die Hälfte der Mitarbeiter mit mobilen Rechnern dieser Kategorie arbeiten. Laptops und Notebooks finden in 96 % der befragten Firmen Verwendung, „in jedem dritten Unternehmen (30 %) nutzen mehr als 25 % der Mitarbeiter Laptops zu geschäftlichen Zwecken“ (Berlecon Research 2011, S. 12). Zusätzlich befördert dürfte diese Entwicklung durch den Trend zum beruflichen Einsatz privater Geräte, wie er unter dem Label „Bring your own Device“ (ByoD) derzeit zunehmend Akzeptanz zu finden scheint – bereits jeder dritte Berufstätige in Deutschland verwendet nach Angaben des Branchenverbands BITKOM sein privates Mobiltelefon auch beruflich (BITKOM 2011b).[30] Einer Studie von „Gartner zufolge werden Mobilfunkgeräte den PC bis 2013 als das gängigste Gerät für den Internetzugang überholt haben“ (BMWi 2010, S. 14). Verfügten im Jahr 2010 im Durchschnitt erst 12 % aller Beschäftigten in Deutschland über einen mobilen, vom Unternehmen gestellten Internetzugang (ZEW 2010, S. 3) – wobei der entsprechende Ausstattungsgrad in den Branchen(clustern) „IT-Dienste/Telekommunikation“ (38 %), „Unternehmensberatung/Werbung“ (26 %) und „Finanzdienstleistungen“ (20 %) bereits deutlich höher lag –, so spricht insbesondere der allseits erwartete Vormarsch des Cloud Computing und die dadurch eröffneten Optionen des erleichterten externen Zugriffs auf Unternehmensdaten, -programme und -netze für eine

---

30 „Arbeitnehmer der ‚Generation Facebook‘ setzen zunehmend private Hard- und Software auch für berufliche Zwecke ein, da sie ihre Unternehmens-IT in Punkto Funktion und Bedienung als unzureichend empfinden. Unternehmen reagieren mit ‚Bring your own Device‘-Konzepten. […] Aktuelle Studien belegen, dass es einen deutlichen Trend in Richtung Nutzung privater IT-Endgeräte im Unternehmenskontext gibt.“ (A.T. Kearney 2011) Nach Auskunft von Oliver Bussmann, Chief Information Officer bei SAP, sind rund 1.000 der 14.000 in seinem Unternehmen genutzten iPads Privatgeräte. „Dies geschehe nicht nur auf Wunsch der Mitarbeiter, sondern SAP ermutige seine Belegschaft sogar dazu, private Geräte zu nutzen. Umgekehrt dürfen die Beschäftigten die von SAP bereitgestellten iPads auch für Privatzwecke verwenden.“ (o.V. Frankfurter Allgemeine Zeitung 2012) IBM hat im Jahr 2011 100.000 Mitarbeitern die berufliche Nutzung privater Smartphones erlaubt: „Sie bezahlen die Geräte selbst, erhalten aber technische Unterstützung und können Firmen E-Mails auf den Geräten lesen und sowohl öffentliche als auch IBM-eigene Apps herunterladen.“ (Graf/Maatz 2012) Vgl. zu „bring your own device“ auch die Ausführungen zu den arbeitsrechtlichen Aspekten dieses Trends in Kapitel 5.6.1 (mit weiteren Nachweisen).

bevorstehende Ausweitung mobiler, digital vernetzter Arbeitsmittel: „Cloud Computing bedeutet, dass der Arbeitsplatz in den nächsten Jahren sich mehr und mehr ins Netz verlagert.“ (Dueck 2011, S. 4)[31]

Zudem werden sich die Funktionalitäten portabler IKT-Werkzeuge aller Voraussicht nach noch erheblich erweitern, was deren Einsatzbreite und Nutzungsintensität in der beruflichen Sphäre zusätzlich befördern sollte: „Das zukünftige Smartphone wird wie ein allgegenwärtiger Schreibtisch konfiguriert sein und über leistungsfähige Kommunikationsmechanismen verfügen: mit sicherem Zugriff auf beliebige Ausgabe- und Eingabegeräte sowie auf alle persönlichen Daten – zu jeder Zeit und an jedem Ort.“ (Münchner Kreis 2011, S. 85) Damit wären dann auch „keine dedizierten Rechnersysteme stationär @Home, @Office und @Public für übliche Inter- und Transaktionen sowie Schreibtischarbeiten mehr erforderlich, da auch auf persönliche Programme, Daten und Rechenleistung über vielfältige, strukturierte Netzwerkverbindungen zugegriffen wird“ (Münchner Kreis 2011, S. 98).

Impulse für die weitere Ausbreitung digitaler Arbeit sind jedoch nicht allein von der „Mobilisierung des Internets“ zu erwarten, sondern auch vom Einzug des Web 2.0 in den geschäftlichen Alltag. In Deutschland nutzten im Jahr 2010 laut einer ZEW-Befragung erst 22 % der Unternehmen „Wikis, Blogs, soziale Online-Netzwerke oder Kollaborationsplattformen“ (ZEW 2010, S. 1).[32] Im Zuge der zu erwartenden Erhöhung dieses Anteils wird es mit hoher Wahrscheinlichkeit zu qualitativ neuen und tendenziell noch intensiveren Formen des digital vernetzten Arbeitens kommen. Insofern sollte die Digitalisierungsdynamik in der Arbeitswelt trotz des bereits erreichten hohen Entwicklungsstands nach wie vor ungebrochen sein.

---

31 „Der Durchbruch kommt schneller und ist radikaler als von vielen Experten erwartet. Nach anfänglicher Zurückhaltung setzen immer mehr Unternehmen auf Smartphones oder Tablet-PCs wie das iPad. […] Der Umbruch hat handfeste Gründe. Software wandert in die Wolke: Programme wie Textverarbeitung oder Werkzeuge zur Zusammenarbeit können über das Internet genutzt werden, müssen also nicht mehr auf den Firmenrechnern installiert werden.“ (Hofer/Koenen 2011)

32 Deutlich überdurchschnittliche Nutzungsanteile wiesen hier die Branchencluster „IT-Dienste/Telekommunikation“ (62 %), „Mediendienstleistungen“ (39 %) und „Unternehmensberatung/Werbung“ (38 %) auf (ZEW 2010, S. 1).

4. Potenziale und Problemlagen digitaler Arbeit

Trotz ihrer bereits weit fortgeschrittenen Verbreitung und den damit verbundenen Gewöhnungseffekten ist digital vernetzte Arbeit noch immer in gewisser Weise neu, anders, ja fremd, wenn man sie mit der Kontrastfolie „fordistisch-tayloristischer Normalarbeit“ vergleicht. Diese war und ist u. a. durch folgende Merkmale charakterisiert (Kratzer/Sauer 2003, S. 94f.):

- „Betriebsförmigkeit von Arbeit und die damit verbundene räumliche Trennung von Produktion und Reproduktion“;

- „kollektive Gültigkeit standardisierter und individuell invariabler Grenzen zwischen Arbeit und Leben in zeitlicher Hinsicht“;

- „unbefristete Vollbeschäftigung als normativ und strukturell dominierende, institutionell abgesicherte Beschäftigungsform“ (von Streit 2011, S. 24).

Herkömmliche, industriell geprägter Arbeit basierte mit anderen Worten „vor allem auf drei Faktoren: 1. Arbeit hatte ihren Ort. 2. Arbeit hatte ihre Zeit. 3. Arbeit hatte normativ die Standardform des Normalarbeitsverhältnisses“ (Schröter/Scherer 2010, S. 89). Wie diese und andere Grundpfeiler der Arbeitswelt im Zuge der digitalen Vernetzung unter steigenden Veränderungsdruck geraten sind, ist Thema der nun folgenden Darstellung.

Was die Konsequenzen des digitalen Umbruchs für die Arbeitsqualität betrifft, so hat Manuel Castells, ein heute schon als Klassiker einzustufender Theoretiker der Netzwerkgesellschaft, bereits zu einem frühen Zeitpunkt die optimistische Prognose gewagt, dass der verstärkte Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik für einen relevanten Anteil von Beschäftigten segensreiche Wirkungen haben werde: „Ungeachtet der formidablen Wider-

stände von autoritärem Management und ausbeuterischem Kapitalismus erfordern die Informationstechnologien größere Freiheit für besser informierte Arbeitskräfte, wenn sie die Verheißungen ihres Produktivitätspotenzials vollständig einlösen sollen. […] die Natur des informationellen Arbeitsprozesses erfordert Kooperation, Teamwork, Autonomie und Verantwortlichkeit der Arbeitenden, ohne die das Potenzial der neuen Technologien nicht voll ausgeschöpft werden kann.“ (Castells 2001, S. 272, S. 277) Wir wollen solche Emanzipationspotenziale aufzeigen, ebenso aber auch die Problemlagen identifizieren, wie sie bei digital vernetzter Arbeit mittlerweile erkennbar geworden sind. Zu einer summarisch positiven oder negativen Bewertung der Effekte digitaler Vernetzung für die Arbeitsqualität werden wir, dies sei vorausgeschickt, dabei nicht gelangen. Statt dessen wird nicht selten – der Natur der Sache geschuldet – von Ambivalenzen die Rede sein, welche wir als arbeitspolitische Spannungsfelder und Gestaltungsbedarfe begreifen und aufzeigen wollen.

Das herausragende, die neue Qualität digitaler Vernetzung seit den 1990er Jahren bestimmende Charakteristikum ist darin zu sehen, dass mit dem Internet ein „Informationsraum“ (vgl. ausführlich Boes/Kämpf 2011, S. 56ff.) entstanden ist, welcher sich über traditionelle Demarkationslinien zwischen Betrieben, Unternehmen, Branchen und Volkswirtschaften hinweg erstreckt, aber auch die überkommenen Schranken zwischen Arbeits- und Lebenswelt und zwischen Produktions- und Konsumtionssphäre überschreitet. In diesem zunehmend „entgrenzten“ und global zugänglichen Handlungsfeld sind nicht nur Kommunikationsvorgänge mit hoher Geschwindigkeit, großer Reichweite und multimedialer Qualität möglich, sondern auch komplexe Kooperationsprozesse, der Vertrieb digitaler Güter und weitere ökonomisch bedeutsame Operationen. „Als ‚sozialer Handlungsraum‘ bildet der Informationsraum […] einen neuartigen Möglichkeitsraum, um sämtliche Tätigkeiten, deren Arbeitsgegenstand und -mittel digitalisierbare Informationen und Informationssysteme sind, in einem ‚neuen Raum der Produktion‘ zu integrieren. […] Unabhängig von ihrem konkreten Arbeitsort können Menschen in Echtzeit im Arbeitsprozess kooperieren, da ihr Arbeitsgegenstand (z. B. eine Software-Applikation) im Informationsraum selbst zur Verfügung steht und auch die arbeitsbegleitende Kommunikation über netzbasierte IT-Systeme erfolgen kann.“ (Boes/Kämpf 2011, S. 62)

Digital vernetzte Arbeit verliert in dieser neu erschlossenen Sphäre ihre traditionelle Fixierung an einen festen Ort („Arbeitsplatz“) und ist im Grundsatz überall dort möglich, wo ein Rechner bedient werden kann und ein Netzanschluss mit ausreichender Bandbreite zur Verfügung steht. Entscheidend für dieses veränderte „Ort-Raum-Gefüge“ (Boes/Kämpf 2011, S. 59) ist in erster Linie die Mobilität und ubiquitäre Zugänglichkeit der Arbeitsinhalte und -gegenstände. Diese sind nicht mehr – in der Materialisierung voluminöser Aktenschränke, gewichtiger Ordner und hoher Papierstapel – allein im Büro und nur dort „greifbar“, sondern können, so sie nicht ohnehin bereits auf der Festplatte des tragbaren Geräts oder einem winzigen USB-Stick gespeichert sind, „in der Cloud“ bzw. im Firmennetzwerk abgerufen, wo auch immer genutzt und bearbeitet und dann an Kooperationspartner oder Kunden weitergeleitet werden. Ein zweiter, die neue Beweglichkeit digitaler Arbeit ermöglichender und forcierender Faktor ist die erleichterte Portabilität und höhere Leistungsfähigkeit digitaler Arbeitsmittel – letzteres sowohl hardwareseitig (Notebooks, Tablets, Smartphones) wie auch in puncto mobiler Betriebssysteme und Anwendungen (vgl. Berlecon Research 2011, S. 14ff.; S. 25ff.), drahtloser Netzzugänge und breitbandiger Übertragungswege.[33] Dies ermöglicht die persönliche Mobilität der Arbeitenden selbst, die nicht mehr an ihre Schreibtische in der Firma gebunden sind, sondern ihr „Überall-Büro“ – so eine gängige und durchaus prägnante Werbemetapher – oder ihren „allgegenwärtigen Schreibtisch“ (Münchner Kreis 2011, S. 85) stets mit sich führen können.[34] Neue digitale Beweglichkeit von Arbeit meint mithin also die forcierte Mobilität der Arbeitsgegenstände, der Arbeitsmittel und der arbeitenden Personen.

Digital vernetzte Arbeit ist auch insofern örtlich ungebunden, als sie im Falle kooperativer Prozesse nicht mehr die gemeinsame physische Anwesenheit der Akteure („Kopräsenz“) erfordert, sondern eine – auch asynchrone – Zu-

---

33 „Diese Entwicklung ist tatsächlich neu – […] wirklich professionell kann man so erst arbeiten, seitdem breitbandige Internetanschlüsse flächendeckend geworden sind.“ (Albers 2008, S. 76).

34 „Bei IBM hat schon jeder das Büro im Laptop, es zeichnet sich immer stärkere Unterwegs- und Heimarbeit ab. Ob das gut ist und der ‚Community zuträglich‘, ist nicht zu beurteilen; fest steht, dass es sich so entwickelt.“ (Dueck 2011, S. 4). Vgl. zum „e-place“-Konzept von IBM auch Albers (2008, S. 154ff.) und Liebmann 2011.

sammenarbeit standortverteilter Personen und Teams zulässt. Diese ist nicht mehr zwingend zu fixen Zeiten zu leisten, sondern wird auch außerhalb des traditionellen „Nine-to-Five"-Schemas und über Zeitzonen hinweg organisierbar: „Immer leistungsfähigere informations- und kommunikationstechnische Infrastrukturen erlauben es, weltweit fast ohne Zeitverzögerung, zu geringen Kosten und in stetig verbesserter Qualität zu kommunizieren und arbeitsteilige Leistungsprozesse zu koordinieren. Wenn Koordination […] zu beliebigen Zeiten von beliebigen Standorten aus erfolgen kann, dann verlieren Arbeitsplätze zunehmend ihre räumliche Bindung. Das schafft neue Gestaltungsfreiräume für Konzepte verteilter Arbeit und erlaubt eine Verlagerung von Arbeitsplätzen bis in den häuslichen Bereich." (Reichwald et al. 1998, S. 1) Aus diesen Möglichkeiten ergeben sich vielfältige Ansatzpunkte zur Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit in der räumlichen, arbeitsorganisatorischen und zeitlichen Dimension. Zusammengefasst und vereinfacht formuliert: Digital vernetzt kann überall und immer (zusammen)gearbeitet werden. Diese „wachsende Ent-Ortung" und „ansteigende Ent-Zeitlichung" (Schröter 2010, S. 156) von Arbeit ist in der Perspektive von Chancen und Herausforderungen betrachtet – wie noch zu zeigen sein wird – sowohl eine gute als auch eine schlechte Nachricht.

Bevor auf die damit verbundenen Potenziale und Problemlagen eingegangen wird, noch wenige Hinweise zur realen quantitativen Relevanz beweglicher Arbeit. Die hierzu verfügbaren Daten[35] und Prognosen muten zwar nicht durchgängig präzise und konsistent an, lassen aber gleichwohl den Schluss zu, dass das bloße Potenzial, welches sich mit der Ausbreitung und Optimierung der Informations- und Kommunikationstechnik als „enabler" eröffnet, auch tatsächlich in bedeutsamem Maße genutzt wird: „Laut einer Befragung von 300 CIOs europäischer Unternehmen […] arbeitet rund ein Drittel der Beschäftigten (32 Prozent) zumindest teilweise von unterwegs aus. Die

35 „Obwohl man es mit einem Phänomen zu tun hat, das alles andere als peripher ist, stellt sich die quantitative Datenlage aktuell noch als eher dünn dar. Valides Zahlenmaterial für die Bundesrepublik Deutschland ist nur außerordentlich schwer zu finden." (Kesselring/Vogl 2010, S. 68) „Little statistical data exists about the actual extent and structure of this work and there is only a limited understanding of which workers are involved in these activities." (European Commission 2010, S. 13)

Marktforschungsgesellschaft IDC geht davon aus, dass im Jahr 2013 rund 130 Millionen der insgesamt rund 213 Millionen Beschäftigten zur Kategorie der ‚Mobile Worker' zählen – also mehr als 60 Prozent." (Reder 2011)[36] Bei IBM arbeiteten im Jahr 2010 nach Unternehmensangaben ca. zwei Drittel der Beschäftigten „wenigstens zeitweise mobil" (Liebmann 2011, S. 14). Einer Erhebung bei 1.009 beruflichen IT-Anwendern aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Spanien und den USA zufolge liegt, was die von außerhalb des Betriebs genutzten Anwendungen anbetrifft, „die Priorität klar auf der mobilen Verfügbarkeit von E-Mail-Anwendungen und den Office-Anwendungen. Jeder zweite der befragten IT-Nutzer ruft seine E-Mails heute bereits mobil ab (50 %), weitere 22 Prozent würden dies gern tun. Informationssysteme (z.B. Kalender) nutzen heute 36 Prozent der Beschäftigten mobil, weitere 23 Prozent würden sich eine mobile Nutzbarkeit wünschen. Mobiler Zugriff auf Dokumente, die sich auf Firmenlaufwerken befinden, ist heute für ein Viertel der Befragten (25 %) verfügbar, knapp ebenso viele (23 %) würden diese Dokumente gerne auch mobil nutzen." (Kretschmer/Bolliger/ Koop 2010, S. 36)

4.1 Neue Freiheiten: Raum-zeitliche Gestaltungsoptionen

Qua Digitalisierung beweglich gewordenes Arbeiten eröffnet für viele Erwerbstätige unter bestimmten Bedingungen neue Gestaltungsspielräume, wie sie in der industriell geprägten Arbeitswelt faktisch nicht vorhanden waren. Diese beziehen sich auf den Ort, an dem gearbeitet wird, ebenso wie auf die entsprechenden Zeiten[37], die (Selbst-)Organisation von Arbeits-

---

36 Die divergierenden Zahlenangaben dürften in erheblichem Maße auf unterschiedlichen Zielgruppen, Stichproben, Befragungszeitpunkten und Erhebungsmethoden beruhen.

37 Die erweiterte zeitliche Disponibilität scheint uns allerdings kein konstitutives Definitionsmerkmal digitaler Arbeit per se zu sein, sondern eher Konsequenz ihrer räumlichen Dislozierbarkeit. Auch im klassischen Industrialismus konnte etwa „rund um die Uhr" gearbeitet werden, wie das Beispiel des Dreischichtbetriebs in großen Produktionsstätten zeigt. Die größere Variabilität digitaler Arbeit auf der Zeitachse resultiert primär aus der neuen Option der „Multilokalität": Wer sein Büro außerhalb des Betriebs stets bei sich hat, der ist damit auch außerhalb von Betriebszeiten erreichbar. Und mobile Beschäftigte arbeiten wohl auch deshalb eher außerhalb herkömmlicher Betriebszeiten, weil sie dies an einem anderen, ihren Bedürfnissen zuträglicheren, zudem weniger kontrollierten Ort als der zentralen Betriebsstätte tun können.

prozessen oder auch – zumal dann, wenn der Arbeitsort temporär im privaten Bereich liegt – auf Aspekte wie die Ausstattung von Arbeitsplatz und -umfeld und das eigene Erscheinungsbild.[38] „Die wuchtige Wirkung der digitalen Technologie auf die Handlungsspielräume des Einzelnen“ (Friebe/Lobo 2008, S. 13) rückt damit für viele Erwerbstätige die Vision in greifbare Nähe, zumindest einen Teil ihrer beruflichen Aufgaben dort zu erledigen, wo sie wollen, dann, wann sie wollen – und dies unter Umständen, die sie als angemessen empfinden.[39]

Auch wenn auf derlei „Teilautonomien“ (Mückenberger 2007, S. 195) in arbeitssoziologischen Analysen mittlerweile fast schon routinemäßig und mit überwiegend begründeten Relativierungen hingewiesen wird und obwohl diese durchaus ambivalent wirken, höchst voraussetzungsvoll und mit neuen Anforderungen an die Betroffenen verbunden sind, wie gleich noch darzustellen sein wird, so sollte deren befreiendes Potenzial doch keineswegs unterschätzt werden: Insbesondere Entscheidungsbefugnisse über Raum-Zeit-Strukturen rühren an zentrale Fragen von Macht, Herrschaft und Kontrolle in der Arbeitswelt. Mit Oskar Negt lässt sich „Herrschaft […] als die Chance verstehen, jederzeit die Regeln vorzugeben, nach denen die Menschen ihre Zeit aufteilen müssen, und die Räume, in denen sie sich zu bewegen haben. […] Herrschaft besteht primär […] in einer Detailorganisation von Raum- und Zeitteilen, die den einzelnen Menschen in seiner Lebenswelt wie in ein Korsett einspannt. […] Herrschaftssysteme sind deshalb darum bemüht, möglichst eindeutig Orte und Zeiten festzulegen, die den Bewegungsspielraum des einzelnen Menschen definieren. […] Das Ausmaß, in dem ich also über Raum und Zeit verfüge, ist meine Freiheit und meine

---

38 „… performing one’s tasks at home allows control over breaks, clothing, layout, decoration, lighting, ventilation, music and other ambient elements that can contribute to increased feelings of autonomy.” (Gajendran/Harrison 2007, S. 1526f.)

39 Für Albers (2008, S. 15f.) verbindet sich mit dieser Vision die weitreichende Perspektive, „dass wir dank moderner Technik und eines Wandels gesellschaftlicher Werte freier und selbstbestimmter arbeiten werden als die Generation unserer Eltern. Dass wir endlich Beruf und Freizeit auf eine Weise vereinen können, die noch vor wenigen Jahren undenkbar schien. Und dass wir so vielleicht – ganz automatisch – zu glücklicheren Menschen werden.“

Unfreiheit, der substantielle Kern von Freiheit und Unfreiheit." (Negt 2001, S. 143ff.)[40]

In dieser grundsätzlichen Perspektive verbindet sich die digital ermöglichte Flexibilität von Arbeit zumindest mit der Option, das Ausmaß, in dem Erwerbstätige über die Räume und Zeiten ihres Arbeitens verfügen, zu erweitern – und damit mit der Chance auf mehr „Freiheit in der Arbeit" (Mückenberger 2007, S. 195). Für „digitale Bohèmiens" und junge „digital Natives" macht offensichtlich genau dieses Freiheitsversprechen und seine extensive Einlösung den erstrebenswerten Kern von Arbeit im Netz aus, wie die folgenden Zeilen aus einem „Manifest der digital Natives" nahelegen: „Klassische Neun-bis-Fünf-Uhr-Jobs sind ein Relikt aus den Zeiten der Industrialisierung. Es wird Zeit, die Arbeit von starren Arbeitsmodellen zu befreien. Als Netzwerk-Individuen befinden sich unsere globalen Kontakte in verschiedenen Zeitzonen, so dass die klassischen Arbeitszeiten für uns kontraproduktiv sind. Und auch den Arbeitsablauf wollen wir flexibel gestalten können. […] Genauso arbeiten wir lieber ortsunabhängig an der Stelle, die uns gerade am nützlichsten erscheint. Das kann ein Café, ein Büro oder das Homeoffice sein. Das Internet erlaubt uns von überall aus mühelos auf arbeitsrelevante Daten und Instrumente zugreifen zu können."[41]

---

40 Vgl. hierzu auch Giddens (1995, S. 212): „Unter den Gegebenheiten der Überwachung am Arbeitsplatz – wo Überwachung in jedem Falle direkte Supervision bedeutet – wird Disziplin in einem bedeutenden Maße vermittelt über ‚Blickkontakte' (‚face-work') ausgeübt […] Das raumzeitliche ‚Einfassen' von Gruppen von Individuen in abgegrenzte Orte, wo die kontinuierliche Beaufsichtigung unter Bedingungen von Kopräsenz geleistet werden kann, ist offensichtlich äußerst wichtig für die Generierung disziplinierender Macht." Dass digitale Arbeit anderen, technisch gestützten und nicht auf Kopräsenz angewiesenen Kontrollen unterworfen werden kann, mag in dieser Hinsicht als zusätzlicher „Enabler" ihrer Verlagerungsfähigkeit aus betrieblichen Kontexten gelten: „Letztendlich macht der Einsatz von IuK als Kontrolltechnologie die visuelle Kontrolle im Büro überflüssig – Mitarbeiter müssen nicht mehr vor Ort sein, um kontrollieren zu können, ob sie arbeiten oder nicht." (von Streit 2011, S. 128)

41 Manifest der Digital Natives (www.dnadigital.de/networks/wiki/index.manifesto; Abruf 22.12. 2011). Ähnlich auch Görlach in Böhning/Görlach (2011, S. 45): „ … weitere Annehmlichkeiten […], die die klassische Arbeitswelt ablösen: Wir können heute alle delokal arbeiten. Wir können zu Tages- oder Nachtzeiten arbeiten, so wie wir von der Natur und unseren Begabungen ausgestattet sind. Unsere Arbeitsweise ist online-basiert. […] Die Freiheit, wo man arbeiten will, war noch nie so groß. Auch die Freiheit, wann man arbeiten will." Friebe/Lobo (2008, S. 15) sehen in der „digitale Bohème" diejenigen „Menschen, die sich dazu entschlossen haben, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, dabei die Segnungen der Technologie herzlich umarmen und die neuesten Kommunikationstechnologien dazu nutzen, ihre Handlungsspielräume zu erweitern."

Der Wunsch nach größeren raum-zeitlichen Gestaltungsoptionen im Arbeitsleben ist jedoch keineswegs nur auf die digitale Avantgarde beschränkt, sondern auch bei klassisch abhängig Beschäftigten weit verbreitet, wie eine Vielzahl empirischer Befunde belegt. Einer vom BITKOM in Auftrag gegebenen Repräsentativerhebung zufolge wollten im Jahr 2010 20 % der befragten Erwerbstätigen in Deutschland gerne täglich von zu Hause aus arbeiten, weitere 37 % würden es zumindest an einigen Tagen der Woche bevorzugen, zur Arbeit nicht ins Büro gehen zu müssen, und zusätzliche 10 % gaben an, bereits jetzt gelegentlich von zu Hause aus zu arbeiten (BITKOM 2010a). In eine ähnliche Richtung deuten Ergebnisse des Cisco Connected World Report, einer weltweiten Befragung bei mehr als 2.600 Beschäftigten und Entscheidern: Diesen zufolge würden 72 Prozent der deutschen Teilnehmer die Möglichkeit zu selbstbestimmter Telearbeit als ein wichtiges Privileg empfinden (Cisco 2010).[42]

Allerdings verwirklichen sich die durch das technische Potenzial erschließbaren höheren Freiheitsgrade bei ortsflexibler digitaler Arbeit keineswegs im Selbstlauf: Weder kommen alle Beschäftigten, für die eine größere Beweglichkeit ihrer Arbeit im Raum möglich wäre, auch tatsächlich in den Genuss, diese Option für sich nutzen zu können, noch ist mobile Arbeit, so sie denn praktiziert wird, stets mit real erweiterten Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Betroffenen verbunden – und selbst wenn solche vorhanden sein sollten, so werden diese nicht immer und ausschließlich als befreiend empfunden. Mobile Arbeit etwa, deren Orte und Zeiten ausschließlich von den Dispositionen des Arbeit- oder Auftraggebers[43] diktiert sind, dürfte mit Vorstellungen von mehr Freiheit ebenso schwerlich in Einklang zu bringen sein wie die Erledigung der elektronischen Post, die nach einem langen Bürotag aufgrund

---

42 An solche Präferenzen knüpfen auch Werbebotschaften an wie die folgende, die einem Spot der Deutschen Telekom vom Sommer 2011 entstammt: „Werde Chef Deines Lebens. Mit mobilem Arbeiten von überall und von zuhause. Um zu arbeiten und gute Ideen zu haben, braucht man heute oft kein Büro mehr. Dank zunehmender Vernetzung können heute viele von fast überall aus arbeiten und sich dabei ihren Arbeitstag so gestalten, dass Raum für alles Wichtige bleibt."

43 „Problematisch sind hochflexible Arbeitszeiten und räumliche Mobilität dann, wenn die Entscheidungsbefugnisse einseitig beim Arbeitgeber liegen." (Schier/Jurczyk/Szymenderski 2011, S. 406)

eines anderweitig nicht zu bewältigenden Arbeitsquantums am Abend per Notebook zuhause stattfindet. Von entscheidender Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, „dass die Vorteile flexibler bzw. mobiler Arbeitsmöglichkeiten sich nur dann realisieren lassen, wenn sie zwecks Verlagerung von Arbeitszeit und -ort herangezogen werden. Werden diese Maßnahmen allerdings eingeführt, um – mehr oder weniger explizit – die Arbeitszeiten der Beschäftigten zu verlängern, sind diese als negativ oder als problematisch im Hinblick auf das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben einzuordnen." (Stock-Homburg 2011, S. 3f.; Hervorhebung im Original)

Generell gilt damit auch im Blick auf die bei digitaler Arbeit prinzipiell ermöglichten raum-zeitlichen Gestaltungschancen, dass Autonomie „niemals für sich, sondern immer nur zusammen mit den Bedingungen zu denken (ist), unter denen sie existiert und praktiziert wird. Stets reicht ein Handlungsspielraum in der Arbeit nur so weit wie der Verhandlungsspielraum, den die Arbeitspersonen individuell oder kollektiv über die Kontextbedingungen der Arbeit tatsächlich besitzen ..." (Brödner 2002, S. 524). Ob Beschäftigte die mit der digitalen Technik verbundenen höheren Freiheitsgrade auch tatsächlich zu ihrem eigenen Nutzen realisieren können, hängt insoweit stark davon ab, über welche Rechte und Ressourcen sie verfügen und in welchem Ausmaß sie „individuelle Ortssouveränität" (Winker 2001, S. 209)[44] – und daran gekoppelt auch ein höheres Maß an Zeitsouveränität – gegen Zielvorgaben und Leistungs- und Präsenzforderungen von Vorgesetzten oder Auftraggebern durchzusetzen vermögen. Sind diese Voraussetzungen hingegen gegeben, so könnten aus der Digitalisierung der Arbeit wichtige Impulse zu ihrer Humanisierung entstehen – und dies nicht nur in der „digitalen Bohème … jenseits der Festanstellung" (Friebe/Lobo 2008), sondern durchaus auch „für mehr Freiheit in der Festanstellung" (Albers 2008).

---

44 „Ähnlich wie unter individueller Zeitsouveränität die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Dauer, Lage und Verteilung der persönlichen Arbeitszeit verstanden werden, bedeutet individuelle Ortssouveränität, dass die Beschäftigten auch den beruflichen Arbeitsort – zu Hause, beim Kunden, im Büro, im Telecenter – eigenständig bestimmen können. Individuelle Ortssouveränität schließt auch die Möglichkeit ein, sich ganz gegen Telearbeit zu entscheiden und nur in der zentralen Betriebsstätte tätig zu sein." (Winker 2001, S. 215)

Derzeit überwiegt jedoch noch der Eindruck, dass die vorhandenen Spielräume für besseres und selbstbestimmteres Arbeiten im Netz nur unzulänglich ausgeschöpft werden und das mit der Digitalisierung verknüpfte Freiheitsversprechen bislang nur für einen relativ kleinen Teil der Erwerbstätigen Realität geworden ist. Dies zu ändern, ist eine arbeitspolitische Herausforderung von zentraler Bedeutung, bei der es im Kern darum geht, dass die Gestaltung digital beweglich gewordener Erwerbsarbeit nicht vorrangig „Unternehmenslogiken unterworfen bleibt, sondern entlang individueller Interessen und Planungen von Beschäftigten erfolgen kann“ (Winker 2001, S. 224). Dazu wird – neben der Arbeitszeit, wo dies seit jeher gängige Praxis ist – auch der Arbeitsort verstärkt zum Feld arbeitspolitischer Initiativen, Aushandlungsprozesse und regulatorischer Rahmensetzungen werden müssen.

4.2 Neue Anforderungen: Arbeiten in Entgrenzung

Digital bewegliche Arbeit hat – selbst dort, wo sie unter für die Beschäftigten günstigen Rahmenbedingungen realisiert wird – stets ihren Preis. Die aus dem Potenzial der Technik resultierende Option, nicht mehr nur am vertrauten, wenn auch vielleicht wenig geliebten betrieblichen Arbeitsplatz tätig sein zu können, sondern dort und dann, wo und wann man dies will, ermöglicht neue Entscheidungen, erzwingt solche aber auch, wie die folgende Aussage eines Betroffenen erkennen lässt: „Ja, ich habe ja mein Büro im Grunde immer bei mir. Ich habe meinen Laptop, da ist alles drauf und ja, das Büro, das kann theoretisch überall sein. Und bei mir ist dann eher so die Entscheidung, wann will ich das denn nicht haben? Also man ist ja permanent verfügbar und im Moment ist es auch so, dass ich rund um die Uhr arbeiten könnte, aber will ich das? Das ist eher so das Problem, wie schütze ich meine Freizeit, wie nehme ich meine Freizeit?“ (zitiert nach von Streit 2011, S. 13)

Das hier angesprochene Dilemma ist bis zu einem gewissen Grad unumgängliche Konsequenz der entgrenzenden Effekte digitaler Vernetzung. Diese macht zum einen in räumlicher Hinsicht die im industriegesellschaftlichen Alltag selbstverständlich gewordene rigide Separierung von beruflicher und privater Sphäre zunehmend brüchig. Gleiches gilt zum anderen in der

zeitlichen Dimension, wo die Trennlinien zwischen Arbeits- und Nichtarbeitszeit durchlässiger werden. Auch diese Entwicklung ist zwischenzeitlich – der Ausbreitung digitaler Arbeit auf dem Fuße folgend – zum Massenphänomen geworden: „Durch Internet und Handy sind für viele Menschen die Grenzen zwischen ihrer Arbeit und ihrem Privatleben gefallen. Das bestätigt fast jeder zweite Berufstätige in Deutschland (43 Prozent), wie aus einer Studie des Hightech-Verbands BITKOM hervorgeht. Für 31 Prozent von ihnen überwiegen dabei die positiven Seiten, 16 Prozent bewerten die Entwicklung eher negativ. Der Rest, also 53 Prozent, betont gleichermaßen gute wie schlechte Seiten.“ (BITKOM 2010b) Da Grenzen einerseits einengen, andererseits aber auch Schutz geben und Stabilität garantieren, wirken beide Phänomene in ambivalenter Weise sowohl befreiend als auch herausfordernd.[45] Die zitierten Befragungsergebnisse deuten darauf hin, dass dieser Zwiespalt auch von den Betroffenen häufig als solcher empfunden wird.

Zum gravierenden Problem wird die digitale Entgrenzung der Erwerbstätigkeit jedoch spätestens dann, wenn sie zu einem „Arbeiten ohne Ende“ (Pickshaus/Schmitthenner/Urban 2001) führt – und dies insbesondere dann, wenn die Beschäftigten bei vorwiegend oder gar ausschließlich mobiler Arbeit kaum noch über stabile Bezugspunkte und Rückzugsräume verfügen. Solche Arbeitsbedingungen können in hohem Maße belastend wirken: „Mobile Arbeitskräfte wissen, wie schwer es ist, im Alltag die Grenzen von Arbeit und Freizeit genau zu ziehen. Arbeit, das war früher die Zeit zwischen 9 und 17 Uhr. Die Zeit danach war Freizeit. Freie Zeit. Wer als digitaler Nomade mit Laptop-Tasche unterwegs ist, hat nur in der Wahrnehmung seiner Kollegen den ganzen Tag Freizeit. Er selbst dagegen hat meistens das Gefühl, 14 Stunden am Tag zu arbeiten. Und der Eindruck ist oft gar nicht so falsch. Bei permanenter Verfügbarkeit wird Arbeitszeit zu einer Frage der Eigenverantwortung. Schafft man es, seine Stunden über den Tag hin so zu organisieren,

---

45 „Handlungstheoretisch gesehen bedeuten die […] Tendenzen der Entgrenzung von Arbeit in den verschiedenen Dimensionen also eine Auflösung von Strukturen in Arbeitskontexten, die einerseits potentiell behindernde Beschränkungen abbauen und neue Handlungsoptionen eröffnen, andererseits aber auch potentiell entlastende und hilfreiche Orientierungen zerstören kann.“ (von Streit 2011, S. 52)

dass man am Ende wirklich freie Zeit für sich hat? Wann wird aus dem Mix aus zu viel Arbeit, schlechtem Gewissen, Verantwortung und zu hohem Anspruch an sich selbst eine versteckte Form der Selbstausbeutung? […] Wo früher soziale Bindungen den Alltag bestimmten, werden die Arbeit und ihre Erfordernisse zum alleinigen Taktgeber.“ (Fromm 2011)[46]

Sollen die qua Digitalisierung ermöglichten neuen Freiheiten orts- und zeitflexibler Erwerbstätigkeit nicht in den Albtraum fortwährender Überforderung durch einen immer und überall empfundenen Arbeitszwang münden, so ist es an den Beschäftigten, neue Grenzen zu ziehen, aber auch Übergänge zu finden, um auch außerhalb betrieblicher Strukturen und Routinen eine neue Balance zwischen beruflicher und privater Sphäre zu schaffen. Dass dies durchaus gelingen kann, machen zahlreiche Befunde aus Telearbeitsprojekten deutlich. So äußerten etwa im Rahmen unserer Begleitforschung zur Einführung alternierender Telearbeit bei der Deutschen Telekom (vgl. Schwemmle 2002) 98 % der Befragten den Wunsch, auf Dauer in dieser Arbeitsform tätig sein zu wollen – und viele andere Erhebungen lassen eine ähnlich hohe Akzeptanz bei den Betroffenen erkennen. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die meisten Telearbeiter unbezahlte Mehrarbeit leisten und starre Arbeitszeitregime bei Telearbeit nicht aufrechtzuerhalten sind: Unseren Ergebnissen zufolge arbeiteten 58 % der Telekom-Projektteilnehmer „fast ständig“ bzw. „häufig“ zu Hause auch zu Zeiten, zu denen sie dies im Betrieb üblicherweise nicht tun – am frühen Morgen, am späten Abend, am Wochenende. Auch wenn dies kaum mit klassischen Vorstellungen von menschengerechter Arbeitszeit übereinstimmt, so zeigen sich hier genau die ambivalenten Entscheidungsspielräume, die orts- und zeitflexibles Arbeiten eröffnet: Wer am Nachmittag mit seinen Kindern spielen will, kann – und muss – diese Zeit eben am Abend nacharbeiten. 41 % der befragten Telebeschäftigten gaben zudem an, dass sich ihre tägliche Gesamtarbeitszeit in und wegen der neuen Arbeitszeitform erhöht habe – zu Hause werde die Arbeitszeit nicht selten länger ausgedehnt als im Betrieb, wobei 29 % davon ausgingen, dass diese „schleichende“ Arbeitszeitverlängerung auf eine Größenordnung von über zwei Stunden pro Woche veranschlagt werden

46 Auf diese Problematik wird in Kap. 4.4 ausführlicher eingegangen.

könne. Anders stellte sich die Situation der Telebeschäftigten jedoch bei der „arbeitsgebundenen“ Zeit dar – der Summe aus reiner Arbeitszeit und Wegezeiten also. Hier gingen zwei Drittel der Befragten von einer Verkürzung aus, die von 19 % auf eine Größenordnung von über fünf Stunden wöchentlich taxiert wurde. Im Ergebnis führte Telearbeit im konkreten Fall also dazu, dass viele zwar einerseits länger arbeiten, gleichwohl aber – vor allem bedingt durch den Wegfall von Anfahrtszeiten – mehr Zeit für sich und ihre Familie hatten. Dies dürfte auch der Grund dafür sein, dass 80 % der Projektteilnehmer die Auffassung vertraten, sie könnten wegen der neuen Arbeitsform ihre familiären und beruflichen Pflichten besser vereinbaren.[47]

Orts- und zeitflexible Arbeit fordert von den Beschäftigten Fähigkeiten, wie sie in stark reglementierten betrieblichen Kontexten – zumindest in diesem Ausmaß – nicht abverlangt und entsprechend auch nicht eingeübt werden. Gefragt ist hier „Mobilitätskompetenz“ (Kesselring/Vogl 2010, S. 187ff.) und insbesondere „die Fähigkeit zur Selbstorganisation […], um den Arbeitsalltag in räumlicher und zeitlicher Hinsicht zu strukturieren und um die eigene Erwerbstätigkeit in ein individuell passendes Verhältnis zur häuslichen Privatsphäre zu setzen. Ist diese Fähigkeit nicht vorhanden, wird die freie Zeiteinteilung nicht als Handlungsspielraum, sondern als anstrengend und die Arbeitssituation als unbefriedigend empfunden.“ (von Streit 2011, S. 239) Die Bewältigung dieser Herausforderung wird den Betroffenen nicht abgenommen werden können – wohl aber ist es eine arbeitspolitische Aufgabe, sie durch adäquate Qualifikationsangebote beim Aufbau entsprechender Ressourcen zu unterstützen und nötigenfalls auch regulatorische Flankierungen für neue, die Belastungen permanenter Verfügbarkeit reduzierende Grenzziehungen bereitzustellen.

47 Die Einführung von Telearbeit bei der Deutschen Telekom AG (DTAG) basierte auf dem 1995 zwischen der Deutschen Postgewerkschaft und der DTAG abgeschlossenen Projekttarifvertrag „zur Begleitung der Erprobung von alternierender Teleheimarbeit bei der DTAG“, der im Oktober 1998 in den Regeltarifvertrag „über Telearbeit bei der DTAG/der T-Mobile“ übergeleitet wurde. Vgl. hierzu Schröder/Schwemmle 2003, S. 231ff.

4.3 Neue Mobilität: Digitale Arbeit „nach der Telearbeit“

Als prominenteste Variante des qua Digitalisierung ermöglichten ortsflexiblen Arbeitens galt lange Zeit die Telearbeit, die sich als eine Option digitaler Arbeit definieren lässt, welche „regelmäßig unter Verwendung von Computern und informatisierten Kommunikationstechnologien im kooperativen Kontext eines Betriebs zumindest anteilig – d. h. zwischen zentralem und dezentralem Arbeitsort alternierend – außerhalb einer zentralen Betriebsstätte verrichtet wird“ (Kleemann 2005, S. 25).[48] Noch in den 1990er Jahren war die Debatte um die Zukunft der Arbeit von dem breiten Konsens geprägt, dass Telearbeit „die Arbeitsform der zukünftigen Informationsgesellschaft” (Welsch 1997, S. 41; Hervorhebung im Original) sei.[49] Als prototypisch galten bei der Telearbeit neben ihrem technischen Gepräge vor allem deren qualitative Charakteristika als zeitlich wie räumlich flexibel gestaltbare und zumindest partiell entbetrieblichte Erwerbstätigkeit. Auch wenn die gebräuchlichen Begriffsfassungen unterschiedliche Varianten örtlich variabler Arbeitsformen umfassten – etwa in sogenannten Telearbeitszentren oder an wechselnden Standorten –, so war doch seinerzeit „das implizite soziale Leitbild der Diskussionen um ‚Telearbeit‘ das Modell der Teleheimarbeit im engeren Sinne, nämlich nach gängiger Vorstellung üblicherweise in einem Betrieb erbrachte Büroarbeit, die neuerdings, unterstützt von Informationstechnologien, zumindest anteilig zu Hause verrichtet wird“ (Kleemann 2005, S. 19). Dieser wurde ein massiver zahlenmäßiger Aufschwung prognostiziert: Der von der EU-Kommission im Jahr 1994 vorgelegte „Bangemann-Report“ ging beispielsweise davon aus, dass es bereits im Jahr 2000 zehn Millionen Telearbeitsplätze in Europa geben werde.

---

48 Ähnlich bereits Wedde (1997, S. 4): „Faßt man den Stand der Diskussion zusammen, läßt sich Telearbeit als Tätigkeit beschreiben, die mit einer gewissen Regelmäßigkeit außerhalb des Betriebs des Arbeitgebers erfolgt und dabei neue Informations- und Kommunikationstechniken zur Arbeitserbringung nutzt.“

49 Vgl. zum Folgenden Baukrowitz/Boes/Schwemmle 1998, S. 117ff.

Die perspektivische Relevanz der neuen Arbeitsform für die digitale Arbeitswelt war jedoch nicht nur in quantitativer Hinsicht faktisch unumstritten; vielmehr ließ sich auch im Blick auf deren Akzeptabilität weitreichende politische und gesellschaftliche Übereinstimmung feststellen: Laut dem Schlussbericht einer vom Deutschen Bundestag eingesetzten Enquete-Kommission zu „Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ aus dem Jahr 1998 galten „die potentiellen Vorzüge dieser Arbeitsform“ als „weithin anerkannt: Telearbeit in geeigneten Gestaltungsformen kann“, so die damals vorherrschende Auffassung, „u. a.

- die Vereinbarkeit familiärer und privater Verpflichtungen erleichtern,
- behinderten Menschen Möglichkeiten für ein selbstbestimmtes Leben und die Teilhabe am Arbeitsprozeß eröffnen,
- zur Erweiterung zeitlicher Dispositionsspielräume der Beschäftigten beitragen,
- Kosteneinsparungen ermöglichen – u. a. durch Reduzierung von Büroflächen oder Vermeidung von Reisekosten,
- förderlich für Produktivität, Motivation und Arbeitszufriedenheit sein,
- die organisatorische und zeitliche Flexibilität der Unternehmen erhöhen sowie
- durch Verkehrsvermeidung auch ökologisch positive Effekte zeitigen.“ (Deutscher Bundestag 1998b, S. 127)

Diese Einschätzungen sind seither durchaus nicht widerlegt worden, sondern haben in zahlreichen Untersuchungen weitgehende Bestätigung gefunden; insbesondere hat sich „die generelle Bewertung, dass Teleheimarbeit im Kontext mittel- und hochqualifizierter Büroarbeit überwiegend positive Effekte für die Beschäftigten habe, […] seit den 1990er Jahren als Konsens in

der Fachliteratur etabliert“ (Kleemann 2005, S. 38).[50] Auch erachten viele Erwerbstätige die Option, zumindest teilweise zu Hause zu arbeiten, nach wie vor – wie bereits dargestellt – als ausgesprochen attraktiv: Nur 30 % der im Jahr 2010 im Auftrag des BITKOM Befragten gaben an, „am liebsten jeden Tag ins Büro“ gehen zu wollen, für alle anderen wäre wenigstens zeitweilige Teleheimarbeit eine Möglichkeit, von der sie gerne Gebrauch machen würden (BITKOM 2010a).

Dessen ungeachtet und trotz der in der jüngeren Vergangenheit stark verbesserten technischen Voraussetzungen ist Teleheimarbeit in Deutschland bis heute ein eher randständiges und mehr oder weniger stagnierendes Phänomen geblieben. Zieht man zunächst die Daten des Mikrozensus von 2005 heran, so arbeiteten in diesem Jahr insgesamt 13,4 % aller Erwerbstätigen zu Hause – 8,9 % verrichteten „manchmal“ und 4,5 % „hauptsächlich“ Heimarbeit (Statistisches Bundesamt 2007).[51] Da in diesen Zahlen allerdings nicht nur Heimarbeiter der neuen digitalen Art erfasst sind, sondern auch solche, die bei ihrer häuslichen Tätigkeit ohne informations- und kommunikationstechnische Unterstützung auskommen, dürften die Prozentsätze der tatsäch-

50 Vgl. für viele andere Befunde die Resultate der Metastudie von Gajendran/Harrison (2007), in der 46 empirische Studien zur Telearbeit („telecommuting“) ausgewertet wurden, die insgesamt 12.883 Beschäftigte einbezogen. Zusammenfassend ergaben sich hier „mainly beneficial effects on proximal outcomes, such as perceived autonomy and (lower) work-family conflict. Importantly, telecommuting had no detrimental effects on the quality of workplace relationships. Telecommuting also had beneficial effects on more distal outcomes, such as job satisfaction, performance, turnover intent, and role stress.” (Gajendran/Harrison 2007, S. 1524) Vgl. insbesondere zur höheren Arbeitszufriedenheit von Telebeschäftigten auch Fonner/Roloff 2010. Für Deutschland kommt eine betriebsübergreifende Querschnittstudie im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zu dem Ergebnis, dass „Telearbeit, insbesondere in alternierender Form, […] durchaus als ein Mittel zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie angesehen werden (kann).“ (Junghanns/Pech 2008, S. 206)

51 Eigene Berechnungen auf Basis der absoluten Zahlen aus: Statistisches Bundesamt 2007. „Hauptsächlich zu Hause“ bedeutet im Rahmen der Mikrozensus-Erhebung, dass in den letzten drei Monaten an mindestens der Hälfte aller Arbeitstage zu Hause gearbeitet wurde, „manchmal“, dass in den letzten drei Monaten mindestens einmal, aber weniger als an der Hälfte der Arbeitstage zu Hause gearbeitet wurde. Dem Erhebungskonzept zufolge liegt „Arbeit zu Hause […] jedoch nicht vor, wenn Arbeitnehmer/-innen unter Zeitdruck oder aus persönlichem Interesse in ihrer Freizeit unentgeltlich zu Hause arbeiten“ (Statistisches Bundesamt 2011b, S. 200).

lichen Tele(heim)arbeiter noch darunter liegen. Die gleichfalls im Jahr 2005 durchgeführte Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen gibt den Anteil von Telebeschäftigten (definiert als „Arbeit von zu Hause aus mit einem Computer“) an den befragten Erwerbstätigen für Deutschland mit 8,5 % an (Europäische Stiftung 2008, S. 111).

Auch die neuesten verfügbaren Daten des Mikrozensus von 2010 legen den überraschenden Schluss nahe, dass die Arbeitsform Tele(heim)arbeit von den jüngsten Fortschritten der Digitalisierung zumindest zahlenmäßig nicht profitieren konnte, sondern noch immer auf einem niedrigem Niveau verharrt: Von den 38,94 Mio. erfassten Erwerbstätigen arbeiteten insgesamt nur 13,1 % zu Hause (davon 9,5 % „manchmal“, 3,6 % „hauptsächlich“) – also sogar noch 0,3 % weniger als im Jahr 2005.[52] Betrachtet man nur die Gruppe der 32,86 Mio. abhängig Beschäftigten, so spielt Arbeit im „home office“ hier offenbar eine noch geringere Rolle: Nur 8,8 % von ihnen waren 2010 auch zu Hause tätig (davon 7,3 % „manchmal“, 1,5 % „hauptsächlich“). Auch einer vom Institut der deutschen Wirtschaft durchgeführten repräsentativen Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2010 zufolge ist Telearbeit noch keineswegs zur Normalität geworden, sondern wird hierzulande in nur 10,6 % aller Unternehmen angeboten (Flüter-Hoffmann/Stettes 2011, S. 13).

Die in diesen Daten dokumentierte Tatsache, dass Tele(heim)arbeit in Deutschland „weiterhin relativ selten praktiziert“ wird (Kleemann 2005, S. 12), verweist auf drei bemerkenswerte Diskrepanzen:

- Zum einen bleibt die reale Entwicklung der Tele(heim)arbeit bis heute weit hinter den exorbitanten Prognosen und ambitionierten Zielsetzungen früherer Jahre zurück und kann keineswegs als quasi selbstverständliches, integrales und weithin akzeptiertes Element der digitalen Arbeitswelt gelten.

52 Eigene Berechnungen auf Basis der absoluten Zahlen aus: Statistisches Bundesamt 2011b, S. 98. Häusliche Erwerbstätigkeit stagniert offensichtlich trotz der Digitalisierung des Arbeitslebens bereits über einen langen Zeitraum: Bereits „im April 1996 arbeiteten […] 5 % der Erwerbstätigen hauptsächlich zu Hause. Gelegentliche Erwerbsarbeit in der eigenen Wohnung übten 8 % der Erwerbstätigen aus.“ (von Streit 2011, S. 41)

- Zum zweiten wird offensichtlich das von den technischen Gegebenheiten her mögliche Potenzial an prinzipiell telearbeitsfähiger Erwerbstätigkeit bei weitem nicht ausgeschöpft, denn „nahezu alle Jobs, bei denen der Arbeitnehmer täglich vorm Computer sitzt, sind heute räumlich und zeitlich zu flexibilisieren" (Albers 2008, S. 88) – und damit zumindest teilweise auch an häuslichen Arbeitsplätzen zu erbringen.

- Zum dritten wird einer sehr großen Zahl von Erwerbstätigen, die wenigstens zeitweilig auch von zu Hause aus arbeiten möchten, die Realisierung dieses Wunsches derzeit noch immer verweigert.

In Summe lässt sich nicht nur konstatieren, dass Telearbeit bislang weit unter ihren zahlenmäßigen Möglichkeiten bleibt; auch der ehedem höchst intensive Diskurs über diese Arbeitsform ist mittlerweile faktisch zum Erliegen gekommen – dies gilt für die mediale und politische Debatte, für staatliche Förderprogramme und Modellprojekte, ebenso wie für die Arbeitsforschung.[53] Selbst der Terminus Telearbeit „klingt bereits etwas angestaubt" (Albers 2008, S. 25) und ist heutzutage weitgehend aus der Mode geraten. Stattdessen ist seit einigen Jahren zunehmend von begrifflich wesentlich breiter gefassten Konzepten wie beispielsweise „E-Work" die Rede, die zwar die klassische, faktisch vorwiegend bilokale Tele(heim)arbeit mit umschließen, darüber hinaus aber weitere multilokale Varianten innerhalb und außerhalb von Betriebstätten – also im Grunde jedwede durch Digitalisierung potenziell ortsveränderlich ausführbare Arbeit – miteinbeziehen (vgl. Input Consulting 2001). Die britische Future Foundation hat in einer Studie aus dem Jahr 2005 für diese Formen digitaler Mobilarbeit den Oberbegriff „FreE-Working" vorgeschlagen: „Er bezeichnet die große Anzahl von Arbeitnehmern, ‚die Technologie nutzen, um an einer Vielzahl von Orten außerhalb ihres eigentlichen Arbeitsplatzes zu arbeiten – wenn sie denn überhaupt noch einen solchen haben'." (Albers 2008, S. 26) Während nach den Erkenntnissen der Future Foundation im Jahr 2005 in Deutschland nur 6,8 % aller Beschäftigten zumindest hin und wieder „heimbasierte Telearbeit" leisteten, machte

53 „ … telework has more or less disappeared from the political agenda across Europe in recent years …" (Gareis/Hanhike/Ylöstalo 2007, S. 2)

die weit größere Gruppe der so definierten FreE-Worker im gleichen Jahr bereits einen Anteil von 39 % aus (vgl. buero-forum o.J.).

Bei Lichte betrachtet verbindet sich jedoch mit solchen „moderneren" begrifflichen Konzepten, wie sie häufig unter Überschriften wie „von der Telearbeit zur mobilen Arbeit" (Brandt / Brandl 2008) kommuniziert werden, nicht nur eine den realen Gegebenheiten angemessene terminologische Erweiterung, sondern auch ein unter arbeitspolitischem Blickwinkel entscheidender Perspektivenwechsel. Der ursprüngliche Tele(heim)arbeitsansatz ging in erster Linie von Interessenlagen der Erwerbstätigen aus und war in wesentlichen Teilen von Modellprojekten größerer Unternehmen getragen. Diese

- verfolgten überwiegend die „erklärte Absicht […], die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern" (Kleemann 2003, S. 61);

- basierten auf dem Prinzip der Freiwilligkeit der Teilnahme – niemand wurde gezwungen, Tele(heim)arbeit zu leisten;

- begrenzten die den Betroffenen abverlangte bzw. ermöglichte Mobilität in der Regel auf zwei Orte: den Betrieb und den häuslichen Arbeitsplatz und

- wurden häufig auf der Basis betrieblicher Vereinbarungen organisiert, die u.a. Kriterien für die Auswahl der Telebeschäftigten, ergonomische Standards für die Telearbeitsplätze, Kostenerstattungen, Haftungsfragen, Präsenzzeiten im Betrieb und Benachteiligungsverbote normierten und insgesamt von dem Bestreben geprägt waren, „Telearbeit zum beiderseitigen Vorteil für Betrieb und Beschäftigte zu entwickeln" (Kamp 2000, S. 75).

Von diesen beschäftigtenorientierten, auf die Verbesserung von Arbeitsqualität ausgerichteten Gestaltungsansätzen scheint im heutigen Boom digitalisierter Mobilarbeit kaum mehr etwas übrig geblieben zu sein. Deren maßgebliche Charakteristika sind u.a. (vgl. Brandt/Brandl 2008, S. 16)

- die oft erheblichen Zeitanteile außerhalb der betrieblichen oder häuslichen Arbeitsstätte;

- die Multilokalität der Arbeit, bei der Züge, Wartehallen, Autos oder Hotelzimmer als Arbeitsorte fungieren;

- die Arbeit beim Kunden, dessen Vorgaben das Arbeitsumfeld und die Arbeitszeiten in hohem Maße mitbestimmen;

- besonders hohe Anforderungen an Selbststeuerung, Belastbarkeit und Anpassungsfähigkeit an wechselnde, nicht selten ergonomisch unzulängliche Umgebungen.

Vor allem unterliegt mobile Arbeit in der Ära „nach der Telearbeit“ (Albers 2008, S. 25) meist nicht mehr der freiwilligen Entscheidung der Beschäftigten. Ausschlaggebend hierfür sind vielmehr in aller Regel die Dispositionen der jeweiligen Arbeit- oder Auftraggeber – „aus der Option ‚Anytime – anyplace‘ kann so ein „Diktat des ‚Always and everywhere‘“ (Grote 2011, S. 8) entstehen.[54] Im Vordergrund steht auch nicht die Erweiterung örtlicher und zeitlicher Handlungsspielräume der betroffenen Erwerbstätigen oder eine verbesserte Vereinbarung von Arbeit und Leben – wenngleich sich hier durchaus Fortschritte als nicht intendierte, eher zufällige „Nebenfolgen“ ergeben können –, sondern die Optimierung von Arbeitsprozessen im Sinne höherer Effizienz und stärkerer Kundenorientierung. An die Stelle bewusster Gestaltung, gezielter Regulierung und kollektiver Vereinbarung, wie sie den Telearbeitsansatz kennzeichneten, ist eine „stillschweigende Akzeptanz der Normalisierung von Mobilität“ (Kesselring/Vogl 2010, S. 167) getreten, die den besonderen Belastungen, welche sich mit digitalisierter Mobilarbeit verbinden (vgl. hierzu das folgende Kapitel), nicht gerecht werden kann.

---

54 Heß (2010, S. 25) unterscheidet das negative Leitbild „Arbeite immer, wenn du welche bekommst, egal unter welchen Bedingungen“ von der positiven Formel „Arbeite wo und wann du willst, unter deinen Bedingungen“.

Richtet man die Beurteilung am Maßstab guter Arbeit aus, so ist der Trend von der Telearbeit zur digitalisierten Mobilarbeit nicht als kontinuierliche Weiterentwicklung, sondern als arbeitspolitischer Rückschritt zu werten: De facto ist der ehedem unter dem Leitbegriff „Telearbeit“ begonnene Versuch abgebrochen worden, die humanen und befreienden Potenziale digital beweglich gewordener Arbeit im Interesse der Beschäftigten zu erschließen und die damit gleichfalls verbundenen Probleme zu begrenzen. Vieles spricht dafür, diesen Versuch nunmehr – unter welchem Label auch immer – wieder aufzunehmen.

4.4 Neue Belastungen: Permanente Erreichbarkeit, ergonomische Defizite

Eröffnet die örtliche und zeitliche Flexibilität digitaler Arbeit den Beschäftigten einerseits – wie gezeigt – neue Dispositionsspielräume, so ist sie andererseits nicht nur mit der generellen Anforderung verbunden, eigenständige Grenzziehungen zwischen der beruflichen und privaten Sphäre vorzunehmen, sondern auch mit sehr konkreten Belastungen und problematischen Zumutungen. Hier sind vorrangig zwei Aspekte von Belang: Zum einen die Ausdehnung von Erreichbarkeits- und Verfügbarkeitserwartungen über übliche Arbeitszeiten hinaus, zum anderen eine gerade bei mobiler Arbeit außerhalb von Betriebsstätten oft suboptimale ergonomische Beschaffenheit von Arbeitsmitteln und Arbeitsumfeld.

Vor allem die an eine zunehmende Anzahl von Erwerbstätigen gerichteten Ansprüche einer „permanente[n] Verfügbarkeit im Informationsraum“ (Boes/Gül/Kämpf 2011), die sich heutzutage über digitale Arbeitsmittel forciert durchsetzen lassen, haben es zu einer erheblichen medialen Prominenz gebracht (vgl. etwa Dettmer/Tietz 2011), die allein schon durch die quantitative Dimension des Problems gerechtfertigt scheint: Einer Befragung des

Bundesverbands der Betriebskrankenkassen aus dem Jahr 2010 (BKK 2010, S. 2) zufolge sind 84 % der in Deutschland Berufstätigen außerhalb ihrer regulären Arbeitszeiten in beruflichen Angelegenheiten erreichbar, davon über ein Viertel (26 %) über ein vom Arbeitgeber gestelltes Gerät.[55] Für 51 % der Befragten gilt sogar, dass sie jederzeit – also auch am Abend oder an Wochenende – erreichbar sind, für 27 % ist dies nur ausnahmsweise und für weitere 5 % nur zu festgelegten Zeiten der Fall. Während knapp zwei Drittel (65 %) der beruflich Erreichbaren angaben, sich hierzu freiwillig bereitzufinden, wird dies bei 26 % seitens ihres Arbeitgebers, ihrer Kollegen oder Kunden erwartet. Beide Gruppen differieren auffällig in der Beurteilung dieses Sachverhalts: 66 % der „freiwillig Erreichbaren“ fühlen sich dadurch nicht oder nur sehr wenig gestört – bei den zur Erreichbarkeit mehr oder weniger gezwungenen Beschäftigten liegt dieser Anteil mit 41 % deutlich niedriger. Zudem kann wohl mit guten Gründen in Frage gestellt werden, inwieweit die Bereitschaft zu solcher Verfügbarkeit tatsächlich „freiwillig“ zustande kommt: Die Motivation zu entsprechendem Verhalten wird sicherlich dadurch bestärkt, dass sich mittlerweile selbst in Feldern hochqualifizierter Arbeit ein „System permanenter Bewährung“ durchgesetzt hat, das zentral auf der potenziellen Drohung des Arbeitsplatzverlustes basiert: „Die Zugehörigkeit zum Unternehmen wird ‚optional gestellt‘ und an den jeweiligen Wertbeitrag des Beschäftigten zum Unternehmenserfolg gebunden. Grundlage hierfür sind nicht zuletzt informatisierte Bewertungssysteme, die die ‚Performance‘ des Einzelnen und dessen Zielerreichung transparent und vor allem vergleichbar macht. Die damit verbundene neue Unsicherheit

---

55 Eine BITKOM-Umfrage aus dem Jahr 2011 hat einen noch höheren und im Zeitverlauf zunehmenden Anteil beruflich erreichbarer Erwerbstätiger ergeben: „Die Grenzen zwischen Job und Privatleben verschwimmen mit der steigenden Verbreitung moderner Kommunikationsmedien immer mehr. So sind 88 Prozent der Berufstätigen auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeiten für Kunden, Kollegen oder Vorgesetzte per Internet oder Handy erreichbar. […] Zum Vergleich: Vor zwei Jahren gaben erst 73 Prozent der Berufstätigen an, nach Arbeitsschluss erreichbar zu sein.“ (BITKOM 2011c)

wird nun von den Unternehmen als Stimulus und ‚negativ geladene' Motivation instrumentalisiert." (Boes/Kämpf 2011, S. 200)[56]

Unabhängig von der unmittelbaren Veranlassung und der subjektiven Beurteilung dürfte es auf der Hand liegen, „dass die Verfügbarkeit für arbeitsbezogene Belange auch jenseits der Arbeitszeit gleichzeitig eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Privatleben bedeutet" (Trinczek 2011, S. 611). Belastend kann dies insbesondere dann wirken, wenn sich mit der Erwartung der Erreichbarkeit auch der Anspruch auf kurze Reaktions-, Antwort- und Bearbeitungszeiten verbindet. So wurde etwa im Rahmen einer empiri-

56 Auf dieses Problem hat auch der ehemalige IBM-„Cheftechnologe" Gunter Dueck in einer Stellungnahme gegenüber der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft" des Deutschen Bundestages aufmerksam gemacht: „Digitale Arbeit bedeutet einen revolutionär harten Schnitt in der Arbeitsorganisation, weil die von Arbeitnehmern geleistete Arbeit nun im Netz der Quantität und Qualität nach transparent messbar ist. Bislang gibt es noch viele Büroarbeitsplätze, bei denen man acht Stunden täglich sein bestes gibt oder bei denen man am Fließband mit den vorgegebenen Takt mithält. In der digitalisierten Welt sind die Arbeitsplätze vielfach ganz entkoppelt, jeder kann eher für sich selbst so viel leisten, wie er will oder vermag. Die großen Leistungsunterschiede zwischen Mitarbeitern werden immer transparenter. Dadurch entsteht ein bisher ungekannter psychischer Druck auf Führungskräfte und Arbeitnehmer, weil nun alle indirekt fast wie in der Fußballbundesliga ständig um Auf- und Abstieg kämpfen. Die ganze Burnout-Problematik entsteht genau hier! Die Führungskräfte und Mitarbeiter müssen neue soziale Umgangsformen entwickeln. Jeder muss wohl lernen, mit dem eigenen transparent sichtbaren Leistungsniveau psychisch ausgeglichen zu leben. Das wird derzeit durch aggressives Leistungsvergleichen zum Zwecke des Antreibens durch das Management aus ökonomischen Erwägungen heraus absichtlich verhindert. Man SOLL ja immer ein schlechtes Leistungsgewissen haben! Dieser immense psychische Druck steigt durch die Transparenz der digitalen Welt immer mehr an." (Dueck 2011, S. 8; Hervorhebung im Original) Zu ergänzen ist, dass solche Leistungsvergleiche auf der Basis erhöhter technischer Transparenz und Kontrollierbarkeit nicht nur in der Sphäre abhängiger Beschäftigung möglich und üblich sind – etwa mit der Software der im Dezember 2011 von SAP aufgekauften Firma „Success Factors" (vgl. Graf 2011) –, sondern auch in Auftraggeber-Auftragnehmer-Verhältnissen. Florian Rötzer (2009) berichtet z.B., dass eine von LiveOps („the largest virtual call center in the world") verwendete Software „die Leistung der Mitarbeiter nach Kriterien [erfasst], die der jeweilige Auftraggeber des virtuellen Call Center festlegt und in Echtzeit (‚complete visibility') kontrollieren kann. Wenn ein Kunde des Unternehmens beispielsweise wünscht, dass die Mitarbeiter Anrufer überreden sollen, weitere Produkte zu erwerben, dann werden den Mitarbeitern mehr Anrufe zugewiesen, die das am besten schaffen."

schen Untersuchung des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung „die permanente Erreichbarkeit durch mobile IKT […] immer wieder als sehr problematisch thematisiert. Viele Arbeitnehmer haben Schwierigkeiten sich abzugrenzen. Ein respektvollerer Umgang mit der Freizeit wird daher gewünscht." Beklagt wird ebenso „eine Fremdbestimmung durch die Erwartungshaltung, jederzeit spontan auf Anrufe und Mails reagieren zu müssen." (Bretschneider-Hagemes 2011, S. 228) Auch andere „Studien zeigen, dass fehlende private Abgrenzung aufgrund permanenter digitaler Erreichbarkeit die Work-Life-Balance und somit die Gesundheit und Leistung von Mitarbeitern beeinträchtigen" (Stock-Homburg 2011, S. 6). Negative Folgewirkungen der faktischen Verlängerung von Arbeitszeiten und der – zumindest gefühlten –Abschaffung von Feierabend, Wochenenden und Urlaubszeiten als sichere Refugien vor beruflicher Inanspruchnahme können u.a. Schlafstörungen und das Gefühl sein, nicht mehr „abschalten" und zur Ruhe kommen zu können. Wenngleich über die langfristigen Effekte dieser Entwicklung noch keine stabilen empirischen Befunde vorliegen, so lässt sich doch plausiblerweise vermuten, dass sie – sofern auf Dauer gestellt – die Arbeits- und Lebensqualität der Betroffenen stark beeinträchtigen und den nachhaltigen Erhalt ihres Arbeitsvermögens erheblich gefährden dürfte.

Zusätzlich belastend können die nicht selten ungünstigen ergonomischen Bedingungen wirken, unter denen ortsflexible digitale Arbeit außerhalb herkömmlicher Betriebsstätten verrichtet wird. Die hier auftretenden Probleme haben im Wesentlichen vier Ursachen (vgl. Input Consulting 2002, 2003):

- Erstens sind die bei digitaler Arbeit zum Einsatz gelangenden Arbeitsmittel häufig nicht – wie das etwa bei stationären Rechnern und Monitoren an festen Büroarbeitsplätzen überwiegend der Fall ist – im Blick auf eine gesundheitsverträgliche Dauernutzung optimiert, sondern nach anderen Maßstäben gestaltet. Smartphones etwa, die längst zu einem wichtigen, wenn nicht dem bedeutsamsten Werkzeug mobiler Beschäftigter geworden sind, sind weit mehr auf Portabilität und „stylishes" Erscheinungsbild

hin konzipiert denn auf ergonomische Funktionalität.[57] Bei der bereits erwähnten Untersuchung des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zu den Belastungen mobiler IT-gestützter Arbeit wurde denn auch „beinahe die gesamte Palette vermuteter technischer Defizite […] vorgefunden: Eingabegeräte sind oft ungeeignet, da sie ergonomische Defizite aufweisen. Displays blenden, reflektieren erheblich und sind oft nicht an die Lichtverhältnisse anpassbar.“ In Summe könne „die Belastungsdimension Technik […] für viele Beanspruchungen als ursächlich interpretiert werden“ (Bretschneider-Hagemes 2011, S. 231).

- Zweitens werden solche ergonomisch suboptimalen Arbeitsmittel vielfach in wechselnden Umgebungen genutzt, die – aus der Perspektive von Arbeits- und Gesundheitsschutz – oft gleichfalls alles andere als ideal beschaffen sind: Züge, Autos, Hotelzimmer, Gaststätten, Wartebereiche in Bahnhöfen und Flughäfen sind hinsichtlich des Mobiliars, der Lichtverhältnisse, der Geräuscheinwirkungen und weiterer Umgebungsfaktoren häufig weit ungünstigere Arbeitsorte als das klassische Büro. Wer über längere Zeiträume ständig mit dem Notebook auf den Knien arbeiten, kleine Smartphone-Tastaturen bedienen und spiegelnde Monitore in schummriger Beleuchtung ablesen muss, hat ein vergleichsweise hohes Risiko, gesundheitliche Beeinträchtigungen zu erleiden. Der Verband der Berufsgenossenschaften nennt als typische Folgen mobiler Arbeit unter ungünstigen Bedingungen Schulter- und Nackenprobleme, Schmerzen der Halswirbelsäule und tränende, brennende Augen (o.V. Sicherheitsreport 2012).

57 Zu diesem Befund gelangt auch eine von der EU-Kommission publizierte Studie über die zunehmende Nutzung tragbarer IKT-Systeme im Arbeitsleben und deren gesundheitliche Implikationen: „Portable systems have been designed to be portable, and their designs therefore conflict with some usability and ergonomic criteria. If these criteria are incompatible with portability, this conflict may prove irresolvable.” (European Commission 2010, S. 19) Zu den ergonomischen Risikofaktoren mobile digitaler Arbeit vgl. ausführlich European Commission 2010, S. 70ff.

- Die ergonomischen Defizite ortsflexibler digitaler Arbeit resultieren zum dritten auch aus dem Umstand, dass bestimmte Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die für ortsfeste Arbeitsplätze gelten, hier nicht zur Anwendung gelangen, weil die „zugrunde liegenden Invarianten bei mobiler IT-gestützter Arbeit variabel sind“ (Bretschneider-Hagemes/Kohn 2010, S. 38). Dies trifft insbesondere auf die Arbeitsstättenverordnung und die Bildschirmarbeitsverordnung zu. Letztere hat ausweislich ihres § 1 Abs. 2 ausdrücklich keine Geltung „für die Arbeit an Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden“.

- Zum Problem fehlender Schutznormen tritt zusätzlich ein strukturelles Kontrollproblem bei „entbetrieblichter“ Mobilarbeit: Anders als gängige kollektive Regulierungen lassen sich Rahmensetzungen für digitalisierte mobile Arbeit vielfach nicht mehr auf klar definierte, stabile Örtlichkeiten und daran gekoppelte Verantwortlichkeiten – z.B. von Vorgesetzten, Betriebsräten, Arbeits-, Gesundheits- und Datenschützern – im Rahmen betrieblich-arbeitsteiliger Strukturen beziehen. Solche Arbeitsformen liegen damit zwar nicht außerhalb des Zuständigkeits-, aber doch außerhalb des klassischen „Zugriffsbereichs“ der genannten Akteure. Da die Einhaltung von Regulierungsvorgaben – etwa zur Arbeitszeit oder zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzumfelds – deshalb hier meist nicht durch Kopräsenz oder Inaugenscheinnahme überprüft werden kann, ist die Wahrscheinlichkeit eines Kontrolldefizits hoch. Dieses kann „vermeidungsstrategisch“ dadurch umgangen werden, dass generell auf regulatorische Vorgaben und Interventionen verzichtet wird.[58] Auf diese Weise tritt digitale Arbeit mit steigendem Mobilitätsgrad tendenziell aus dem Anwendungsbereich vorhandener Schutzvorschriften heraus, ohne gleich-

58 Es gibt zudem viele Hinweise (vgl. Kesselring/Vogl 2010) dafür, dass mobile Digitalarbeiter ihre relative Autonomie und Ungebundenheit als wichtiges und schützenswertes Gut betrachten und Regulierungen jedweder Art – auch wenn solche intentional auf den Schutz der Betroffenen angelegt sind – als potenzielle Einengung ihrer persönlichen Freiräume empfinden. Da das Engagement dieser Beschäftigten für die Durchsetzung entsprechender Rahmenvorgaben von daher begrenzt sein dürfte, steht die wichtigste „pressure group“ für die Thematisierung entsprechender Initiativen nur eingeschränkt zur Verfügung.

zeitig in ein den Spezifika ortsveränderlichen Arbeitens adäquates Regulierungsumfeld zu treten.

Dieses Problem ist jedoch nicht nur auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz beschränkt, sondern allgemeiner Natur: Die Verlagerung und Mobilisierung von Arbeit entzieht diese der Sphäre eines konkreten Betriebs und damit in der Regel auch dem Gestaltungsfeld betrieblicher Regulierungsakteure. Da der Betrieb nach wie vor „als der zentrale Ort der Regulierung der konkreten Arbeitsbedingungen" (Trinczek 2010, S. 841) zu gelten hat, zeitigt der digital beförderte Trend zur räumlichen und zeitlichen Dekonzentration von Arbeit insoweit auch in arbeitsrechtlich-regulatorischer Hinsicht Konsequenzen – ein Sachverhalt, der von der bereits zitierten Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages zur Informationsgesellschaft schon in den 1990er Jahren sehr hellsichtig analysiert worden ist: „Setzt sich dieser Trend fort, dann wird der Betrieb als klassisches Gravitationszentrum der Arbeitswelt erheblich an Bedeutung und prägender Kraft einbüßen. Wenn sich betriebliche Kooperations- und Kommunikationsprozesse zunehmend auf Datennetze verlagern, technisch vermittelt und zu Teilen asynchron stattfinden, dann droht mit einer solchen tendenziellen ‚Auflösung des Betriebes' auch die traditionelle Plattform für arbeitsrechtliche Regulierung, soziale Erfahrung, Konfliktaustragung und -moderation in der Arbeitswelt zu schwinden. Der Trend zur Dekonzentration von Arbeit beeinträchtigt damit die Wirksamkeit derjenigen arbeitsrechtlichen Schutz- und Gestaltungsmechanismen – z. B. der betrieblichen Mitbestimmung –, die sich am Begriff und an der sozialen Realität des Betriebes festmachen." (Deutscher Bundestag 1998b, S. 126) Der sich aus dieser Konstellation ergebende arbeitspolitische und arbeitsrechtliche Handlungsbedarf stellt sich heute noch wesentlich dringlicher dar als seinerzeit.

4.5 Neue Unsicherheiten: Digitale Prekarität

Mit dem mittlerweile erreichten Stand der digitalen Vernetzung sind die technischen Grundlagen dafür geschaffen, arbeitsteilige Produktionsprozesse auf hohem Niveau nicht länger nur in hierarchisch zentralisierten, örtlich konzentrierten und auf Dauer angelegten betrieblichen Strukturen zu ge-

stalten, sondern im Wege von Strategien der Modularisierung, Netzwerkbildung und Virtualisierung standortverteilt, telekooperativ, variabel und zeitlich begrenzt zu organisieren (vgl. Reichwald et al. 1998) – und dies zu vergleichsweise niedrigen Transaktionskosten.[59] Die Bausteine solcher virtueller Wertschöpfungsgebilde „sind modulare Einheiten, also relativ autonome, kleine überschaubare Systeme mit dezentraler Entscheidungskompetenz und Ergebnisverantwortung. Sie setzen sich aus Aufgabenträgern zusammen, die durchaus unterschiedlichen rechtlichen Institutionen angehören können. […] Dabei können die modularen Einheiten räumlich und zeitlich verteilt sein. Ihre Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit unterliegt dynamischer Rekonfiguration. Die Möglichkeiten informations- und kommunikationstechnischer Infrastrukturen und insbesondere telekooperativer Aufgaben-bewältigung sind damit konstituierend für das Entstehen virtueller Organisationsformen." (Picot/Neuburger 2008, S. 224f.)

Die erwähnte Option „dynamischer Rekonfiguration" umschreibt den Sachverhalt, dass sich auf Basis der neuen technischen und organisatorischen Gegebenheiten die Möglichkeiten von Unternehmen zur flexiblen Gestaltung ihrer Produktionsprozesse enorm erweitert haben – und damit auch die Anreize, Arbeitsleistung nur noch fallweise und zeitweilig zu kaufen und immer wieder zu kombinieren, ohne dazu Arbeitskräfte dauerhaft – u.a. mit den sozialen Sicherungsmechanismen des klassischen „Normalarbeitsverhältnisses"[60] – an sich zu binden: „Der moderne Arbeiter braucht nur die Zugangsberechtigung, um sich ins Firmensystem einzuloggen und danach

---

59 Es mag vorläufig dahinstehen, ob das klassische Argument von Ronald Coase für die Existenz von Firmen – die in Relation zu rein marktlichen Kooperationsformen niedrigeren Transaktionskosten (vgl. Reichwald et al. 1998, S. 35 f.) – tatsächlich „durch die digitalen Technologien" zur Gänze „kollabiert" (so Friebe 2011). In jedem Fall hat die digitale Vernetzung die Optionen für temporäre kooperative Wertschöpfung zu günstigen Kosten erheblich erweitert.

60 Mit Bosch (2003, S. 213) lässt sich das Normalarbeitsverhältnis als „stabile, sozial abgesicherte Vollzeitbeschäftigung" definieren, „deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind." Im Normalarbeitsverhältnis werden „nicht mehr nur Tagwerke, sondern auch Zeiten der Nichtarbeit und der Investition in die Arbeitskraft (z.B. Anlernen, Aus- und Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz) vergütet. Vertragsgegenstand ist sozusagen nicht nur das Jetzt, sondern auch das Morgen mit vielen wechselseitigen Pflichten". Es sind vor allem diese Merkmale, in denen sich auftragsbasierte Dienst- und Werkvertragsverhältnisse von Normalarbeitsverhältnissen unterscheiden.

zehn Tage oder zwei Monate lang mit einem Team zusammenzuarbeiten, dessen einzelne Mitglieder er vielleicht nie zu Gesicht bekommt. […] Wenn das Projekt beendet ist, verliert das Passwort seine Gültigkeit, die digitalen Firmentore schließen sich und das temporäre Team löst sich auf, so schnell, wie es sich gebildet hatte." (Schrenk 2007, S. 168)

Da von solchen Möglichkeiten zunehmend Gebrauch gemacht wird, steigt die Zahl der nur kurzfristig und instabil, auf Dienst- oder Werkvertragsbasis Beschäftigten in den größer werdenden Randzonen der etablierten Unternehmen. Eine extreme Variante „interaktiver Wertschöpfung" (Reichwald/Piller 2009) ist das sogenannte „Crowdsourcing", bei dem „Unternehmen zur Herstellung oder Nutzung eines Produktes bis dahin intern erledigte Aufgaben in Form eines offenen Aufrufs über das Internet auslagern. Ziel ist dabei, Internetuser mit geringer oder gar keiner finanziellen Entschädigung zur ‚Mitarbeit' zu animieren." (Kleemann/Voß/Rieder 2008)[61] Im Blick auf diese neuen und instabilen Nutzungsformen von Arbeitskraft ist zu konstatieren, dass digitale Vernetzung faktisch mit einer Zunahme von Entsicherung bis hin zur Prekarisierung von Arbeit[62] einhergeht, wobei die Technik hier erneut in dem Sinne als „enabler" wirkt, als sie auf Entsicherung zielende unternehmerische und politische Strategien erleichtert und forciert, wenngleich sie diese nicht determiniert oder gar erzwingt.

Ein Indikator für derartige Tendenzen zu digitaler Prekarität ist der hohe Anteil sogenannter Solo-Selbstständiger gerade in solchen Sphären, in denen

61 Eine Plattform für „Crowdsourcing" ist beispielsweise Amazons „Mechanical Turk", „ein Netzwerk, das kleine digitale Aufgaben verteilen soll, die nicht vom Computer, sondern nur durch menschliche Intelligenz erledigt werden können. Die Aufgaben sind in der Regel stupide Vorgänge, die sich hunderte und tausende Male wiederholen. Die Entlohnung liegt bei wenigen Cent je Vorgang …" (Friebe/Lobo 2008, S. 238). Auf der entsprechenden Amazon-Website (https://www.mturk.com; Abruf 25.01.2012) werden die Vorzüge dieses Verfahrens für Auftraggeber so angepriesen: „As a Mechanical Turk Requester you: … Have access to a global, on-demand, 24 x 7 workforce … Get thousands of HITs [Human Intelligent Tasks; MS] completed in minutes … Pay only when you're satisfied with the results." Vgl. Köhler 2010 zu anderen Plattformen wie Jovoto, Topcoder oder Innocentive.

62 Vgl. Manske/Merkel (2009, S. 297; mit weiteren Nachweisen) zur Definition von Prekarität als defizitäre Konstellation in einer materiell-reproduktiven, institutionell-rechtlichen und sozial-kommunikativen Dimension.

Arbeit „am Netz“ besonders weit verbreitet ist. Generell ist die Bedeutung dieser Erwerbsform – wohl nicht zuletzt aufgrund gezielter Existenzförderungsmaßnahmen im Zuge der Arbeitsmarktreformen der zurückliegenden Jahre – stark angestiegen: Den Daten des Mikrozensus 2010 zufolge gab es in Deutschland 2,38 Mio. Selbstständige ohne Beschäftigte (Statistisches Bundesamt 2011b, S. 95), was einer Zunahme um knapp 30 % seit dem Jahr 2000 entspricht. Mittlerweile macht diese Gruppe mehr als 6 % aller deutschen Erwerbstätigen und 56 % aller Selbstständigen aus. „Starke Zuwächse waren in den letzten Jahren zum Beispiel in der Kreativwirtschaft, in IT-Dienstleistungen oder auch im publizistischen oder wissenschaftlichen Bereich zu verzeichnen“ (Eichhorst/Marx/Thode 2010, S. 24) – mithin in Bereichen, in denen nahezu ausschließlich digital gearbeitet wird. Für die Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft kann aufgrund des verfügbaren Datenmaterials davon ausgegangen werden, „dass die Mehrzahl durch Einzelunternehmer getragen wird. […] Für die kreativwirtschaftlichen Branchen in Berlin kommt eine Erhebung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zu dem Ergebnis, dass ca. 45 % aller Beschäftigten als Freiberufler und Solo-Selbstständige tätig sind.“ (Manske/Merkel 2009, S. 297)

In dieser wachsenden Sphäre von „Erwerbsarbeit jenseits von Normalarbeitsverhältnis und Normalunternehmertum“ (Bührmann/Pongratz 2009, S. 11) kann digitale Prekarität in gewisser Hinsicht auf durchaus „hohem Niveau“ (Manske 2007) existieren, zum Teil nähern sich die Zustände aber auch einem „urbanen Pennertum“ (Bunz 2006) an, das nur mehr begrenzt idyllisch erscheint. Die Einkommen von Alleinselbstständigen sind in der Regel unstet, häufig nicht existenzsichernd und zu niedrig, um Vorsorge für Phasen der Nichterwerbstätigkeit treffen zu können.[63] Die in Deutschland etablierten Mechanismen kollektiver sozialer Sicherung greifen hier insbesondere für die Risiken der Auftragslosigkeit, einer längeren Krankheit und des Alters überwiegend nicht oder nur unzulänglich (vgl. Schulze Buschoff 2012, Koch/Rosemann/Späth 2011, ver.di 2011). In Summe muss die Existenz vieler digitaler Alleinunternehmer als „fragil und verwundbar“ gelten, „weil

63 Vgl. zu den Prekaritätsrisiken von (Solo-)Selbstständigen Pongratz/Simon 2009, zu ihrer wirtschaftlichen Lage von (Solo-)Selbstständigen allgemein Schulze Buschoff 2012 und Koch/Rosemann/Späth 2011 sowie speziell zur Situation von Alleinunternehmern in der Kultur- und Kreativwirtschaft Betzelt 2006 und Manske/Merkel 2009.

sie Marktschwankungen ohne institutionalisierte Schutzmechanismen ausgesetzt sind und sich weder auf soziale Teilhaberechte noch auf ihre individuelle Daseinsvorsorge verlassen können“ (Manske/Merkel 2009, S. 299). Die Folgeprobleme einer solchen „prekären Freiheit“ (Manske/Merkel 2009, S. 295) für die Betroffenen wie auch für die langfristige Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme sind zwar seit langem bekannt und Gegenstand politischer Erörterung, bis dato aber noch immer ungelöst geblieben.[64] Da ihre Brisanz im Zuge einer weiteren Ausdehnung digitaler – und anderer – Selbstständigkeit noch zunehmen wird, liegt die Dringlichkeit entsprechender sozialpolitischer Initiativen auf der Hand.

4.6 Neue Geografie: Globale Verlagerung von Arbeit

In den veränderten Raum-Zeit-Konstellationen digital vernetzter Arbeit entgrenzen sich die organisatorischen Gestaltungsoptionen von Unternehmen nicht nur im betrieblichen, regionalen und nationalen Kontext, sondern

64 Im Jahr 1998 hat die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages zur Informationsgesellschaft zu diesem Komplex folgende bis heute fraglos richtige Feststellung getroffen: „Soziale Sicherungssysteme. Im Übergang zur Informationswirtschaft werden sich ‚Nicht-Norm-Beschäftigungsverhältnisse‘, diskontinuierliche Erwerbsbiographien und selbstständige Erwerbstätigkeit aller Voraussicht nach erheblich ausweiten. Daraus kann eine Gefährdung der sozialen Sicherungssysteme resultieren, da diese zentral auf das ‚Normalarbeitsverhältnis‘ klassischer Prägung abstellen. Daraus folgt zwingend, daß die überkommenen Finanzierungsgrundlagen der sozialen Sicherungssysteme neu überdacht werden müssen. Dabei ist zu prüfen, wie neu entstehende Zwischenstufen von selbstständiger Arbeit und abhängiger Beschäftigung in das soziale Sicherungssystem einbezogen werden.“ (Deutscher Bundestag 1998b, S. 134). Ergänzend hierzu hat die Enquete-Arbeitsgruppe der SPD-Bundestagsfraktion folgende Empfehlung formuliert: „Neue Selbstständige in die Rentenversicherung. Wegen der neuen Beschäftigungsverhältnisse in der Informationsgesellschaft (Nicht-Normbeschäftigungsverhältnisse) müssen die Finanzierungsgrundlagen der sozialen Sicherungssysteme erweitert werden. Notwendig sind sozial abgesicherte Arbeitsplätze für alle. Ziel muß es sein, die Rentenversicherungspflicht auf alle Erwerbstätigen auszudehnen. Durch Vergrößerung des Kreises der Beitragszahler kann der Erosion der Beitragsbasis der Sozialversicherungen begegnet, können die Beitragssätze zur Rentenversicherung gesenkt und langfristig auf niedrigerem Niveau stabilisiert werden. Das gilt auch für Tele-Arbeitnehmer. Die betriebliche Altersversorgung muß auch für Tele-Arbeitnehmer gelten, die zwar auf der Grundlage eines Werkvertrages beschäftigt sind, jedoch nur für einen Auftraggeber arbeiten. Im Falle einer Einbeziehung von ‚neuen‘ Selbstständigen wäre zu klären, wie – analog zur bisherigen gemeinsamen Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer – eine angemessene Beitragsaufteilung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer ermöglicht werden kann.“ (Deutscher Bundestag 1998b, S. 137)

tendenziell im globalen Maßstab: „Wenn der Arbeitsgegenstand digitalisierbar ist, werden die weltweiten Informationsnetze zur Infrastruktur eines neuen, eigenständigen ‚Raums der Produktion'", der „eine Kooperation in bestimmten Arbeitsprozessen über räumliche Distanzen und ohne zeitliche Verzögerungen ermöglicht." (Boes/Kämpf 2011, S. 62) Digitalisierung schafft somit die technische Basis für eine erleichterte Verlagerung von Arbeit und für arbeitsteilige Wertschöpfung über die Grenzen von Ländern und Kontinenten hinweg zu vergleichsweise niedrigen Kosten zur Überwindung auch großer Distanzen und lässt so eine neue Geografie der Arbeit entstehen – eine mittlerweile weit verbreitete Variante in diesem Kontext ist „Offshoring".[65]

Stand zunächst vor allem die Software-Produktion oder die Wartung von IT-Systemen im Zentrum dieser Entwicklung, so hat sich die Bandbreite weltweit dislozierbarer Tätigkeiten mittlerweile über den IT-Sektor hinaus deutlich erweitert und umfasst heute insbesondere eine Vielzahl von „Business Process Services" aus Bereichen wie Buchhaltung, Kundenbetreuung, Reisekostenabrechnung oder Finanzdienstleistungen, aber auch Arbeiten in Forschung und Entwicklung.[66] Obwohl die Motive entsprechender Aktivitäten vielfältiger Art sind und sich etwa auch auf den erleichterten Zugang zu Auslandsmärkten oder knappen „Humanressourcen" erstrecken, so dominiert doch nach wie vor das Ziel, auf diesem Weg Kostensenkungen zu erreichen.[67] Offshoring wird deshalb vor allem dann zur erwägenswerten Option für Unternehmen, „wenn ein etablierter Produktionsstandort in einem westlichen Industrieland ungünstigere Kostenstrukturen aufweist als etwa ein alternativer Standort in einem weit entfernten Schwellenland"

---

65 Vgl. dazu ausführlich u. a. Schwemmle/Zanker 2000, Boes/Schwemmle 2004, Boes/Schwemmle 2005 und neuerdings Boes/Kämpf 2011. Beispiele für arbeitsrechtlich relevante Fallkonstellationen von Offshoring sind in Kapitel 5.1 dargestellt.

66 Zahlreiche Fallbeispiele finden sich bei Boes/Kämpf 2011.

67 Dies belegen zahlreiche Erhebungen: „Einer Studie der Aberdeen Group zufolge geht es den Anwendern dabei nach wie vor um Kostensenkung: 62 Prozent der weltweit befragten Unternehmen nannten Einsparungen als Hauptmotiv." (o. V. Computerwoche 2007) Eine 2010 durchgeführte Unternehmensbefragung von Steria Mummert und Consulting in Deutschland kommt zu dem Schluss, dass „nach wie vor das Ziel, Kosten zu senken, ganz oben (steht)" (Pütter 2010). Auch Boes/Kämpf (2011, S. 131f.) resümieren ihre Befunde dahingehend, dass sich „das Leitbild Offshoring – mit seinem Fokus auf Kostensenkung […] – weiterhin als prägend" erweise.

(Schrader/Laaser 2009, S. 3). Der daraus resultierende Abwärtsdruck auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen und die damit verbundene Verunsicherung der Beschäftigten macht – und dies ist eine vergleichsweise neue Erkenntnis – auch vor den lange Zeit vermeintlich „globalisierungsimmunen" Hochqualifizierten nicht mehr halt: „Denn inzwischen wird weit mehr ausgelagert als jene allzu simplen Tätigkeiten. Jetzt geht es denen an den Kragen, die sich in der digitalen, globalisierten Welt sicher gefühlt hatten, weil sie glaubten, durch qualifizierte Ausbildung bestens gerüstet zu sein." (Steinberger 2011)[68]

Die bisherige quantitative Dimension des Problems ist zumindest für Deutschland schwer zu taxieren, da „das tatsächliche Ausmaß durchgeführter Verlagerungen […] unbekannt (ist)" (Ahlers/Kraemer/Ziegler 2009, S. 12).[69] Marktforschungen von Technology Business Research (TBR) zufolge weisen etwa hierzulande tätige IT-Dienstleister eine durchaus relevante Offshoring-Quote – der „Anteil der Prozesse, die in Ländern erledigt werden, in denen billigere Löhne gezahlt werden als auf dem Heimatmarkt" – aus. Sie soll für IBM bei 51 %, für Accenture bei 44 %, bei Cap Gemini bei 36 % und bei T-Systems, einer Sparte der Deutschen Telekom, bei 21 % liegen (o.V. Handelsblatt 2012).[70] Zudem machen die Ergebnisse einer Studie des Kieler Instituts für Weltwirtschaft über die „Offshorability" deutscher Arbeitsplätze ein erhebliches Potenzial deutlich: Auf Grundlage der Kriterien der Ortsgebundenheit und der Notwendigkeit eines persönlichen Kundenkontakts bei der jeweils erforderlichen Leistungserstellung kommt diese zu dem Schluss, dass insgesamt rund 42 Prozent der Jobs von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ins Ausland verlagerbar seien, darin einge-

68 Vgl. hierzu ausführlich Kämpf 2008 und Boes/Kämpf 2011, ferner den empirisch abgestützten Befund von Schrader/Laaser (2009, S. 22): „Die Analyse zeigt, dass das Risiko einer potenziellen Verlagerbarkeit deutscher Arbeitsplätze ins Ausland nicht mit dem Qualifikationsniveau korreliert und Arbeitsplätze Hochqualifizierter ebenso oder sogar stärker davon betroffen sein können."

69 Dies dürfte auch auf mangelnde Auskunftsbereitschaft der Beteiligten zurückzuführen sein: „Die Suche nach deutschen Offshoring-Kunden führt bei den großen indischen Dienstleistern und bei vielen deutschen Anbietern meist ins Leere: Die Scheu, offen über Offshoring zu kommunizieren, ist nach wie vor groß." (Hoffmann 2011)

70 Unter Verweis auf diese im Vergleich niedrige Offshoring-Quote kündigte T-Systems im Januar 2012 an, „im Rahmen eines Kostensenkungsplans mehr Arbeit ins Ausland verlagern" zu wollen. (o.V. Handelsblatt 2012)

schlossen sind 11 Prozent, die sogar als „leicht verlagerbar“ zu gelten hätten (Schrader/Laaser 2009, S. 8). Auch wenn diese Daten nur eine theoretische Größenordnung beschreiben mögen, so lassen sie doch den großen Spielraum erkennen, über den hiesige Unternehmen hier prinzipiell verfügen.

Offshoring beeinflusst damit nicht nur die Angebots-Nachfrage-Relationen auf den Arbeitsmärkten, sondern auch die Kräftekonstellation zwischen Kapital und Arbeit in einer für Beschäftigte und Interessenvertretungen in den „Quellländern“ nachteiligen Weise. Das real verfügbare Arbeitskräftepotenzial wird größer und „geografische Entfernungen als ‚natürliche' Konkurrenzgrenze zwischen Produktionsorten verlieren an Bedeutung. Im ‚entfernungslosen' Raum informationstechnologisch herstellbarer Nähe konkurrieren ... potenziell alle mit allen Orten der Welt um zugleich knapper werdende Kapitalinvestitionen und entsprechende Arbeitsplätze“ (Beck 1998, S. 21). Da dieser Wettbewerb von zum Teil erheblichen Asymmetrien – insbesondere hinsichtlich der stark differierenden Lohnniveaus – geprägt ist, können die in den Quellländern erreichten Standards arbeitgeberseitig zunehmend in Frage gestellt und unter Druck gesetzt werden. Die Erweiterung des Standortrepertoires der Unternehmen verschafft diesen zusätzliche „Exit-Optionen“ und verbessert damit die Verhandlungsposition von Unternehmensleitungen, deren „transnationale Entzugsmacht ... der Organisationsmacht von Staaten und Gewerkschaften überlegen (ist), weil sie nicht mehr, wie diese, territorial gebunden ist“ (Beck 1998, S. 18).[71]

Arbeitgeber wissen weltweit von diesem strategischen Vorteil Gebrauch zu machen: Einer Einschätzung des bei der OECD angesiedelten Trade Union Advisory Committee zufolge ist der Rückgriff auf die Exit-Drohung in Verhandlungen und Konfliktsituationen international längst zum gängigen

71 Davon bleibt auch der einzelne Beschäftigte naturgemäß nicht unberührt: „Der Arbeitnehmer des industriellen Kapitalismus lebte in einer überschaubaren Welt mit klaren Regeln. Er wusste immer, was er wann zu tun hatte, und vielleicht hat er nur durch dieses Gefühl der Kontrolle den Mut gefunden, für seine Rechte zu kämpfen. Im 21. Jahrhundert lugt der Arbeitnehmer nicht nur über den Rand des Ruhrpotts hinaus, er hat durch Satellitenaufnahmen die ganze Welt im Blick. Er sieht: Indien und China, wo längst nicht mehr nur Näher arbeiten, sondern auch Radiologen und Software-Ingenieure. Er sieht: Hundert andere können meinen Job machen. Sie sind viel billiger. Und vielleicht sind sie auch härter, rücksichtsloser, besser.“ (Schrenk 2007, S. 147f.)

unternehmerischen Druckmittel geworden.[72] Ob diese Karte letztlich real ausgespielt wird, ist dabei oft noch nicht einmal von ausschlaggebender Bedeutung. Häufig zeitigt allein schon die bloße „Wirklichkeit der Möglichkeit“ (Beck 1998, S. 23) internationaler Jobverlagerungen reale Effekte, indem sie mäßigend und einschüchternd auf Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften wirkt.[73] Die aus dieser Konstellation resultierende arbeitspolitische Herausforderung ist seit langem beschrieben: „Arbeits-, sozial- und tarifvertragliche Regulierungen müssen mit dieser Internationalisierung Schritt halten können, trotz der Schwierigkeiten, die eine grenzüberschreitende Kooperation und eine internationale Konsensfindung mit sich bringt.“ (Friedrich-Ebert-Stiftung 1997, S. 10)

4.7 Fazit

Digitalisierung und Vernetzung haben Arbeit beweglicher gemacht und deren traditionell starre Fixierung an feste Orte, standardisierte Zeiten und stabile, auf Dauerhaftigkeit angelegte Organisationsstrukturen und Beschäftigungsverhältnisse gelockert. Dadurch bieten sich für Unternehmen weitreichende Möglichkeiten zur Flexibilisierung, Effizienzsteigerung, Kostensenkung und Risikoabwälzung, welche in der Praxis auch intensiv genutzt werden. Zugleich eröffnet die neue Beweglichkeit digitaler Arbeit für einen großen Teil der Erwerbstätigen bedeutsame Chancen auf mehr Freiheiten in der Arbeit, insbesondere hinsichtlich einer autonomeren Gestaltung räumlicher und zeitlicher Rahmenbedingungen. Diese Optionen, die relevante

---

72 „The threat of relocation to an offshore site is now the standard ploy in negotiations or in anti-union campaigns ...” (TUAC 2004, S. 3)

73 „Eine Standortverlagerung (kann) nicht nur in Arbeitsplatzabbau münden, sie kann auch Einfluss nehmen auf die Arbeitsbedingungen im Betrieb. Die WSI-Befunde machen deutlich, dass sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowohl in vielen Betrieben mit realisierter als auch in vielen mit angedrohter Standortverlagerung verschlechtert haben: in knapp 47,8 % aller Betriebe, in denen eine Standortdiskussion geführt worden ist, ist es im Laufe der ‚Verhandlungen‘ zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gekommen. Wenn tatsächlich verlagert wurde, verschlechterten sich in 48,9 % der Betriebe die Arbeitsbedingungen – und wenn letztendlich nicht oder bis zum Zeitpunkt der Befragung (noch) nicht verlagert wurde in 46,4 % der Betriebe. […] D.h. die Androhung einer Standortverlagerung hat nahezu die gleichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen wie die Standortverlagerung selbst.“ (Ahlers/Öz/Ziegler 2007, S. 61)

Aspekte von Herrschaft und Kontrolle in der Arbeitswelt betreffen und für viele Beschäftigte von hoher Attraktivität sind, werden bislang jedoch nur unzulänglich ausgeschöpft. Zwar wird zunehmend digital mobil gearbeitet, dies jedoch nur in sehr begrenztem Maße unter von den Betroffenen real selbstbestimmten Umständen und orientiert an deren Interessen, sondern überwiegend und vorrangig nach Maßgabe der Dispositionen von Arbeit- oder Auftraggebern und unter dem „stumme(n) Zwang der ökonomischen Verhältnisse“ (Marx 1972, S. 765), konkretisiert in knappen Fristen und unrealistisch hohen Zielvorgaben. Da sich die an das technische Potenzial geknüpften Hoffnungen auf mehr reale Freiheiten so kaum einlösen lassen, bleibt digitale Arbeit damit faktisch weit unter ihren emanzipierenden Möglichkeiten, zumal sie sich nicht selten mit neuen Belastungen und Entsicherungen für abhängig Erwerbstätige verbindet.

Digitale Vernetzung führt nicht allein aufgrund des segensreichen Wirkens der Technik und im Selbstlauf zu guter Arbeit, sondern ist in ihrer heutigen Realität durch Ambivalenzen und Defizite gekennzeichnet: Sie bietet, so lässt sich unsere bisherige Bestandsaufnahme zusammenfassen, den einen weniger echte Freiheit als möglich, den anderen weniger Sicherheit als nötig wäre.[74] Diese unbefriedigende Diagnose verweist auf arbeitspolitischen Handlungsbedarf und benennt im Grunde bereits dessen Eckpunkte: Soll digitale Arbeit besser werden, so gilt es, sie durch gezielte Intervention zu humanisieren, die Chancen auf erweiterte Autonomie besser zu nutzen, diese durch Rechte und Ressourcen für Erwerbstätige flankierend zu sichern, Verfügbarkeitszumutungen und Prekaritätsrisiken zu begrenzen und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu minimieren.

74 Die beschriebene defizitäre Konstellation ist allerdings ebenso wenig technischen Zwangsläufigkeiten geschuldet und unabänderlich, sondern weit eher ein „Resultat eines Prozesses gesellschaftlicher Machtverschiebung […] zugunsten des ‚Kapitals‘ und zulasten von ‚Arbeit‘“ (Trinczek 2011, S. 612). Offen bleibt, ob sich diese durch neoliberale Politik und eine wachsende Dominanz der Finanzmärkte getriebene Machtverschiebung in Perspektive korrigieren lässt, wenn „angesichts des demografischen Wandels […] der Arbeitsmarkt eher von Knappheitsphänomenen gekennzeichnet sein dürfte […] Man könnte spekulieren, dass Beschäftigte dadurch verstärkt in die Lage versetzt werden, ihre eigenen Interessen und Ansprüche an Arbeit in höherem Maße gegenüber ihren Arbeitgebern durchzusetzen, als dies bisher der Fall ist.“ (Trinczek 2011, S. 612)

5. Arbeitsrecht

In diesem Abschnitt wird dargelegt, warum und in welcher Form das Arbeitsrecht in seiner individuellen wie in seiner kollektiven Ausprägung durch digitale Vernetzung und digitale Arbeit an Grenzen gerät und welche Anpassungserfordernisse sich daraus ergeben. Die Darstellung beschreibt insbesondere, welche Maßnahmen notwendig sind, um den rechtlichen Status quo zu sichern und welche Anpassungen notwendig sind, um die rechtliche Situation der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter zu verbessern. Sie nimmt für sich nicht in Anspruch, alle denkbaren arbeitsrechtlichen Problemfelder anzusprechen, sondern beschränkt sich auf Themen, denen bei digitaler Arbeit eine herausragende Bedeutung zukommt. Bewertet werden insbesondere die Bereiche des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Arbeitszeitschutzes und des Beschäftigtendatenschutzes. Im kollektivrechtlichen Bereich steht der Regelungsrahmen im Mittelpunkt, den das BetrVG vorgibt. Nicht vertieft berücksichtigt wird der tarifrechtliche Rahmen. Darüber hinaus werden weitere arbeitsrechtliche Regelungsbereiche angesprochen, soweit sich hiermit für digitale Arbeit spezifische Probleme verbinden.

5.1 Besonderheiten

Digitale Arbeit zeichnet sich nach der hier zugrunde gelegten Definition dadurch aus, dass sie aufgrund der digitalen Vernetzung überall erbracht werden kann. Sie ist nicht den geografischen Grenzen unterworfen, die bei konventioneller betrieblicher Arbeit, die eine räumliche Bindung an einen definierbaren Arbeitsplatz beinhaltet, bestehen. Unter den Bedingungen digitaler Arbeit können Beschäftigte überall arbeiten, wo ein Netzzugang zur Verfügung steht.[75] Mit der Entkoppelung der Arbeit von räumlich festgelegten betrieblichen Arbeitsplätzen entfällt insbesondere die Notwendigkeit,

75 Vgl. zur Definition Kapitel 2.1.

feste betriebliche Arbeitszeiten zu beachten. Wenn keine Pförtner oder elektronische Zugangskontrollsysteme mehr den Zugang zum Büro verwehren oder registrieren, ist Arbeit jederzeit möglich.

Digitale Arbeit bringt nicht nur mehr Freiheiten bei der Arbeitszeitgestaltung mit sich, sondern auch neue Sachzwänge. Diese können aus „menschlichen Vorgaben" des Arbeitgebers oder aus „technischen Vorgaben" der zu nutzenden Systeme folgen wie etwa Anweisungen zur termingenauen Fertigstellung von Arbeitsergebnissen. Ein weiterer Einflussfaktor sind zeitlich vorgegebene Kommunikationsnotwendigkeiten mit Beschäftigten oder Vorgesetzten, etwa im Rahmen von Telefon- oder Videokonferenzen. Spezifische Probleme ergeben sich, wenn die synchrone Zusammenarbeit mit Personen notwendig ist, die in anderen Zeitzonen arbeiten. Faktoren wie diese stehen einer echten zeitlichen Freiheit bei digitaler Arbeit entgegen.

Die räumliche und zeitliche Flexibilität digitaler Arbeit führt dazu, dass die Arbeitsbedingungen von „Büroarbeitern" in einer Art und Weise modifiziert werden, die im Bereich der gewerblichen Industriearbeit schon vor Jahrzehnten stattgefunden hat: Arbeit kann dahin verlagert werden, wo die betriebswirtschaftlich günstigsten Produktionsbedingungen vorhanden sind. Auf einen bestimmten Arbeitsort kommt es im Angestellten- und Bürobereich mittlerweile ebenso wenig an wie auf eine länderspezifische Qualifikation der Beschäftigten oder eine bestimmte Sprachenkompetenz. Erschwerend kommt für Angestellten- und Bürotätigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland hinzu, dass aufgrund der technischen Weiterentwicklung immer mehr „typische" Bürotätigkeiten wegfallen. Jeder Entwicklungsschub bei der Spracherkennungssoftware führt etwa dazu, dass Arbeitsplätze für einfache oder standardisierte Schreibarbeiten überflüssig werden.

Beinahe noch dramatischer sind die Entwicklungen im Bereich fachlich qualifizierter Tätigkeiten. Buchhaltungsarbeiten müssen beispielsweise nicht mehr in der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt werden. Sie lassen sich an Standorte in Europa oder in Indien auslagern, an denen betriebswirtschaftlich „bessere" Bedingungen bestehen. Auf die Kenntnis der deutschen Sprache kommt es nicht mehr entscheidend an, wenn die verwendeten Zahlen in standardisierten Formularen an bestimmten Stellen stehen. Für Liefe-

ranten macht sich diese Veränderung daran bemerkbar, dass ihre Rechnungen nicht mehr akzeptiert werden, wenn sie ein vorgegebenes Format nicht einhalten und aus dem Ausland bezahlt werden. In Call-Centern wird digitale Arbeit ebenfalls oft grenzüberschreitend erledigt. Soweit bestimmte Sprachkompetenzen erforderlich sind, werden entsprechend qualifizierte Beschäftigten ggf. von ihren häuslichen Arbeitsplätzen in Systeme eingebunden.

Einzelne Unternehmen und Konzerne verlagern ihre Personal- und Weiterbildungsbereiche als digitale Arbeit vollständig ins Ausland. So wird beispielsweise in einem multinationalen europäischen Konzern derzeit die gesamte Schulungs- und Personalentwicklungsorganisation weltweit zentral aus Indien organisiert und durchgeführt. Persönliche Ansprechpartner in den einzelnen Betrieben oder Unternehmen gibt es für die Beschäftigten nicht mehr. Der Konzern erhofft sich von diesem Konzept erhebliche Einsparmöglichkeiten. Für die Beschäftigten folgt aus diesem Konzept nicht nur der Zwang englisch zu sprechen, um mit indischen Kollegen über sinnvolle Schulungsmaßnahmen zu diskutieren, sondern auch eine erhöhte Reisetätigkeit, weil viele Schulungen nur noch einmal für ganz Europa angeboten werden und deshalb in englischer Sprache stattfinden. In einem anderen Konzern wurden die Personalabteilungen der einzelnen Unternehmen in eine europaweit zuständige Personalabteilung eingegliedert. Diese Abteilung ist als eigenständiges Unternehmen organisiert und für alle Vorgänge von der Einstellung über die Durchführung der Beschäftigungsverhältnisse bis hin zu deren Beendigung oder Kündigung von Beschäftigten zuständig. Die Mitarbeiter des Unternehmens sind überwiegend mobil tätig. Für die Betriebsräte dieses Konzerns verbindet sich die Neuorganisation in der Praxis mit dem Problem, dass Arbeitgeber sie darauf verweisen, dass ihnen jegliche Zuständigkeit für Personalfragen fehlt und sie deshalb in Mitbestimmungsfragen nicht der richtige Ansprechpartner sind. Die in der Schweiz angesiedelte zentrale Personalabteilung wiederum verweist auf die Nichtanwendbarkeit des BetrVG für die dortige Arbeit.

Spezialisierte Entwicklungsaufgaben im Ingenieurbereich werden als digitale Arbeit ebenfalls schon weltweit vergeben. So sind beispielsweise für den Maschinenbaubereich eines großen deutschen Unternehmens Ingenieure in Indien tätig. Damit sie arbeiten können, werden größere Projekte in der Bun-

desrepublik Deutschland in kleinteilige Einzelaufgaben fraktioniert. Nach der Rückübermittlung der fertiggestellten Teilergebnisse erfolgt hier auch die Zusammenführung sowie die Qualitätskontrolle. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist der weltweite Einkauf der Entwicklungsleistungen trotz der hohen fachlichen Spezialisierung des Konzerns so kostengünstig, dass die Aufgaben jeweils doppelt nach Indien vergeben werden. Aus Sicht des Konzerns lassen sich hierdurch Fehler minimieren und bessere Gesamtergebnisse erreichen.

Die vorstehend skizzierten Gestaltungsvarianten digitaler Arbeit zeichnen sich auf der rechtlichen Ebene dadurch aus, dass die in der Bundesrepublik Deutschland Beschäftigten sowie ihre Betriebsräte mit Arbeitssituationen konfrontiert werden, die durch betriebswirtschaftlich optimale Konzepte der Arbeitserbringung geprägt sind und nicht durch das national geltende Arbeitsrecht. Dies führt beispielsweise dazu, dass Beschäftigte ihre Arbeitsaufträge oder ihre Arbeitsvorgaben von Personen oder Stellen erhalten, die organisatorisch außerhalb ihres Betriebs- oder Unternehmens angesiedelt sind und geografisch außerhalb der Bundesrepublik Deutschland bzw. der Europäischen Union. In einer steigenden Zahl von Fällen lässt sich in dieser digitalisierten Arbeitswelt mit ihren virtuellen Strukturen keine klare zivilrechtliche Beziehung zwischen Arbeitnehmern und ihren funktionalen Vorgesetzten mehr erkennen.

Hinzu kommt das Phänomen, dass einzelne Arbeitgeber bei der Gestaltung digitaler Arbeit Rechtsbrüche (etwa im Bereich des Arbeitszeitschutzes) billigend in Kauf nehmen und entschuldigend darauf verweisen, dass arbeitsrechtliche Schutznormen nicht mehr zeitgemäß sind. Compliance, d. h. die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Selbstverpflichtungen durch ein Unternehmen als Ganzes[76], wird bezogen auf Gesundheitsschutz und Arbeitszeitschutz weniger ernst genommen als etwa im Bereich des Aktienrechts. Der Grund hierfür mag darin bestehen, dass die persönlichen Sanktions- und Haftungsrisiken in den genannten Rechtsbereichen unterschiedlich ausgestaltet sind.

---

76 Vgl. zur Definition Deutscher Bundestag 2010, S. 18.

5.2 Bedürfnisse der Beschäftigten

Die vorstehenden Praxisbeispiele verdeutlichen, wie vielfältig die Gestaltungsformen und Ausprägungen digitaler Arbeit sind. Die Arbeitsform zeichnet sich in allen ihren Varianten durch ein hohes Maß an Flexibilität aus. Diese Flexibilität stößt auf die engen normativen Grenzen, die das geltende Arbeitsrecht zieht. Diese Situation hindert indes Beschäftigte aus der „Generation Apple“ in der Praxis nicht daran, nach eigenen zeitlichen Vorgaben oder unter selbst gestalteten Arbeitsbedingungen tätig zu werden und dabei einschlägige arbeitsrechtliche Regeln einfach zu ignorieren. Die Gründe für dieses Verhalten sind vielfältig. Von den Beschäftigten selbst wird das Argument vorgebracht, dass sie sich durch arbeitsrechtliche Verbotsnormen in ihrer persönlichen Autonomie eingeengt fühlen. Für sie ist das „Netz“ mit seinen vorhandenen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten eine herausragend wichtige Komponente ihres Arbeits- wie ihres Privatlebens. Die mit ihrem Nutzungsverhalten verbundene Entgrenzung zwischen Beruf und Privatsphäre sehen sie nicht als problematisch an.

Offen bleibt mit Blick auf das individuelle Bedürfnis, Arbeitszeit frei gestalten zu können, ob ein sozialer Rechtsstaat dies einfach nur hinnehmen kann oder muss. Diese Frage muss unter Berücksichtigung anderer Beschäftigter beantwortet werden, die es in der digitalen Arbeitswelt ja auch noch gibt. Die Rede ist von den Mitarbeitern, die Wert auf feste Arbeitszeitstrukturen und eine klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben legen. Diese Gruppe muss vor einem Anpassungsdruck bzw. vor Ausgrenzung geschützt werden, die mit digitaler Arbeit einhergehen kann. Gleiches gilt für Beschäftigte, die IT-Anwendungen und –Netze zwar für sinnvolle Arbeitsmittel halten, die aber vor Entgrenzung geschützt werden wollen.

Die persönliche Ignoranz gegenüber gesetzlichen Vorgaben wird in der Praxis durch die schwache Ausprägung von gesetzlichen Verbotsnormen bzw. durch begrenzte individuelle Sanktionen für Verstöße erleichtert. Beschäftigte, aber auch ihre Arbeitgeber, müssen nicht befürchten, dass die Missachtung von arbeitsrechtlichen Regeln persönliche Konsequenzen nach sich zieht. Dies lässt sich am Beispiel der Situation im Bereich des gesetzlichen Arbeitsschutzes verdeutlichen. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) enthält

keine normativen Vorgaben, durch die Beschäftigte direkt für Verstöße gegen gesetzliche Verbote, wie etwa unzulässige Sonntagsarbeit, sanktioniert werden könnten. Die in den §§ 22 und 23 ArbZG enthaltenen Straf- und Bußgeldvorschriften richten sich an Arbeitgeber. Ähnliches gilt für den Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, soweit digitale Arbeit nicht in Betriebsstätten erfolgt, sondern an von den Beschäftigten selbstgewählten oder von Arbeitgebern direkt oder mittelbar vorgegebenen Orten. Verstoßen Beschäftigte gegen ihre durch § 15 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) festgelegten Pflichten, gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen, führt dies nicht zu ihrer Sanktionierung durch die Bußgeld- oder Strafvorschriften gemäß den §§ 25 und 26 ArbSchG.

Aus Arbeitgebersicht stellt sich diese normative Situation, die keine nachhaltigen Sanktionen zu Lasten der Beschäftigten beinhaltet, insoweit positiv dar, als dass sie von der so möglichen individuellen Ignoranz gegenüber gesetzlichen Schutzvorgaben profitieren: Erledigen Beschäftigte anfallende Arbeiten beispielsweise unter Missachtung gesetzlicher Höchstarbeitszeiten oder während der Zeit bestehender Arbeitsverbote, stehen Arbeitgebern Arbeitsergebnisse schneller zur Verfügung. Erfolgt digitale Arbeit unter Umgehung von Regeln zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an ergonomisch oder technisch ungeeigneten Arbeitsplätzen oder mit für dauerhafte Arbeit ungeeigneten Geräten, stellt sich dies aus betriebswirtschaftlicher Sicht als Mittel zur Kostensenkung dar.

Problematisch wird die den individuellen Bedürfnissen einzelner Mitarbeiter nach Flexibilität und Freiheit geschuldete Aushöhlung arbeitsrechtlicher Regelungen für Beschäftigte, denen die Trennung von Arbeits- und Privatleben ebenso wichtig ist wie die Einhaltung einschlägiger gesetzlicher Ge- und Verbote. Für diese Menschen wächst bei digitaler Arbeit die Gefahr, dass sie aufgrund vernetzter Arbeitssituationen unter Druck geraten, gegen ihren Willen und ihre eigenen Interessen flexibel tätig werden zu müssen. Für sie wird es bezogen auf digitale Arbeit bedeutsam, wie sich der arbeitsrechtliche Status quo sichern oder in ihrem Sinn optimieren lässt. Das Interesse dieser Beschäftigten steht im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen zu den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der digitalen Arbeit.

Die Darstellung ist von Überlegungen dazu geprägt, wie der heute bestehende arbeitsrechtliche Schutzrahmen unter den Bedingungen digitaler Arbeit gesichert und ausgebaut werden kann.

5.3 Arbeitsrechtliche Grundlagen

Das in der Bundesrepublik Deutschland geltende Arbeitsrecht knüpft in seiner normativen Gesamtkonzeption an ein Modell der Arbeitswelt an, das durch statische Komponenten geprägt ist. Es enthält beispielsweise räumlich und organisatorisch klar bestimmbare Anknüpfungspunkte wie „den Betrieb" und „den Arbeitsplatz" sowie auf der gesellschaftsrechtlich übergeordneten Ebene Begriffe wie „das Unternehmen" oder „ der Konzern". Weiterhin liegt dem Modell eine individuelle Arbeitssituation zugrunde, in der es feste und eindeutig identifizierbare Arbeitgeber und Vorgesetzte sowie klar umrissene Arbeitsaufgaben und -bedingungen gibt. Nicht vorgesehen ist in diesem Modell hingegen, dass Beschäftigte, die an Büro- oder Verwaltungsarbeitsplätzen tätig sind, beispielsweise

- ihre eigene Arbeitsmittel mitbringen und für die Arbeit nutzen (etwa in Konzepten wie „Bring your own device"[77]),
- mobil „irgendwo" arbeiten und deshalb nur noch ausnahmsweise im Betrieb sind sowie
- ihre Arbeitszeiten nach eigenen Vorgaben und Interessen gestalten können.

Geografisch ist das arbeitsrechtliche Modell durch das Territorialitätsprinzip[78] auf das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland begrenzt. Grenzüberschreitend kommen einzelne nationale Gesetzesvorschriften nur ausnahmsweise zur Anwendung, beispielsweise wenn auf der Basis von Arbeitsverträgen nach deutschem Recht beschäftigte Personen im Ausland tätig werden. So kommen etwa die nationalen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im

---

77 Vgl. zu „Bring your own device" Sinn 2011 und Brandt 2011.

78 Vgl. etwa BAG vom 22.3.00, 7 ABR 34/98, NZA 00. 1119.

Krankheitsfall bei einer vorübergehenden Entsendung ins Ausland weiterhin zur Anwendung.[79] Die begrenzte Reichweite des deutschen Arbeitsrechts wird schon im europäischen Rechtsraum nicht durch adäquate EU-Regelungen substituiert. Im weltweiten Rahmen gibt es flächendeckend keine arbeitsrechtlichen Vorgaben, die den deutschen Rechtsstandard auch nur ansatzweise abbilden.

Das klassische Modell der Erwerbsarbeit und die hieran anknüpfenden arbeitsrechtlichen Normen führen bezogen auf digitale Arbeit zu Anwendungsproblemen und Regelungslücken des Arbeitsrechts. Dies führt sowohl im individualrechtlichen wie auch im kollektivrechtlichen Bereich dazu, dass der bestehende arbeitsrechtliche Regelungsrahmen immer weniger dazu geeignet ist, die vom Gesetzgeber gewollten regelungskonformen Zustände zu schaffen und zu sichern. Selbst zwingende und unumgängliche arbeitsrechtliche Regelungen, die auf den individuellen Schutz von Beschäftigten zielen, laufen leer.[80] Dies wird in den folgenden Abschnitten aufgezeigt. Die Folge dieser Entwicklung ist ein Auseinanderfallen von rechtlichen Vorgaben und der Realität digitaler Arbeit.

5.4 Arbeitsrechtliche Problemfelder digitaler Arbeit

Die Bedingungen digitaler Arbeit verstärken arbeitsrechtliche Problemfelder, die schon jetzt etwa in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeitschutz und Beschäftigtendatenschutz, aber auch im Bereich der kollektivrechtlichen Mitbestimmung, bestehen. Darüber hinaus erzeugen diese spezifischen Arbeitsbedingungen auf der individual- wie auf der kollektivrechtlichen Ebene neue Schwierigkeiten.

5.4.1 Individualrechtliche Probleme

Digitale Arbeit wird die individuellen Rechte von Beschäftigten und ihre Arbeitssituationen nachhaltig verändern. Persönliches Wissen wird in vielen Bereichen durch technische Möglichkeiten entwertet. Dies führt zu einer

---

79 Vgl. Erfurter Kommentar-Dörner, § 1 Rn. 16 EFZG.
80 Vgl. unter 5.4.

Reduzierung der Arbeitsplatzsicherheit. Diese Entwicklung geht einher mit Schwierigkeiten bei der Durchsetzung und Sicherung bestehender Rechte. Diese lassen sich unter den besonderen Voraussetzungen der digitalen Arbeit etwa gegen einen Arbeitgeber, der „im virtuellen Raum“ oder „in der Cloud“ angesiedelt ist, d. h. in anderen Unternehmens- oder Konzernteilen und/oder im Ausland, schlechter durchsetzen als bei konventioneller betrieblicher Arbeit. So kann beispielsweise im Streitfall schon der Nachweis des Betriebssitzes des Arbeitgebers, der gemäß § 48 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) das zuständige Arbeitsgericht bestimmt, schwierig sein, wenn die arbeitsvertraglichen Ansprechpartner von Beschäftigten im Rahmen eines schleichenden Prozesses nicht mehr am ehemaligen Standort des Betriebs angesiedelt sind.

Konkreter sind die Schwierigkeiten, die sich im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes abzeichnen. Die einschlägigen gesetzlichen Regelungen für diesen Bereich sollen Beschäftigte vor unzulässigen gesundheitlichen Belastungen und vor dauerhaften Schädigungen als Folge belastender Arbeitssituationen schützen. Sie werden dieser Vorgabe unter den spezifischen Arbeitsbedingungen digitaler Arbeit nur begrenzt gerecht. Diese Aussagen lassen sich anhand der gemäß § 3 Abs. 1 ArbSchG bestehenden Grundpflicht des Arbeitgebers verdeutlichen. Hiernach ist er verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Die getroffenen Maßnahmen müssen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und erforderlichenfalls angepasst werden. Dabei ist eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

Stellt man sich die praktische Umsetzung dieser normativen Vorgabe bei digitaler Arbeit vor, wird schnell deutlich, dass sie insbesondere bei mobiler Arbeit nur schwer möglich ist. Arbeitgeber können ihren Beschäftigten hierfür allenfalls Anweisungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erteilen. Eine Kontrolle ihrer Vorgaben ist indes nur partiell möglich. Dies gilt erst recht, wenn Beschäftigte eigene Geräte verwenden oder wenn sie in selbst gewählten Arbeitsumgebungen tätig sind.

Problematisch ist es in diesem Zusammenhang, wenn die Bedingungen mobiler Arbeit erst nach einem längeren Zeitraum zu Gesundheitsschäden führen. In diesen Fällen lässt sich das Vorliegen einer berufsbedingten Erkrankung, die zu Ansprüchen der Beschäftigten führt, nicht nachweisen.

Mit Blick auf mobile Arbeitsformen und auf Telearbeit ist zudem offen, wie Arbeitgeber die ihnen nach § 5 ArbSchG obliegende Beurteilung der Arbeitsbedingungen für diese Varianten von Arbeit praktisch umsetzen wollen. Offen ist weiterhin, wie Arbeitgeber die nach § 6 ArbSchG vorgeschriebene Dokumentation erstellen wollen, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, die von ihnen festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie die Ergebnisse von Überprüfungen enthalten müssen.

Unklar ist für den Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weiterhin, ob die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) unter den besonderen Bedingungen der digitalen Arbeit eingehalten werden können oder ob insbesondere mobile Arbeitsformen in einem weitgehend „arbeitsschutzfreien" Raum stattfinden. Gleiches gilt bezüglich der Vorgaben der Bildschirmarbeitsverordnung (BildschirmarbeitsVO) und insbesondere hinsichtlich der in § 4 dieser Verordnung enthaltenen Anforderungen an die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen.

Eine ähnlich unklare Situation besteht im Bereich des Arbeitszeitschutzes. Die einschlägigen Regelungen des ArbZG halten mit den Gestaltungsmöglichkeiten der digitalen Arbeitserbringung nicht Schritt. So gibt beispielsweise § 3 ArbZG eine werktägliche Durchschnittsarbeitszeit von höchstens acht Stunden vor, die durch feste Ruhezeiten unterbrochen werden muss. Der spezifischen Situation bei digitaler Arbeit, die etwa durch das Abrufen von beruflichen E-Mail außerhalb von typischen „9.00 bis 17.30 Uhr Arbeitszeiten" geprägt ist, wird dieses Modell des Arbeitszeitschutzes eben so wenig gerecht wie Formen der Vertrauensarbeitszeit. Auch die Einhaltung der durch § 4 ArbZG vorgeschriebenen Ruhepausen oder die der ununterbrochenen Ruhezeiten von mindestens elf Stunden, die § 5 Abs. 1 ArbZG vorgibt, wird bei digitaler Arbeit fraglich. Zur Disposition gestellt werden weiterhin die Beschäftigungsverbote an Sonn- und Feiertagen, die durch § 9 ArbZG festgelegt sind.

Verwandte Probleme bestehen, wenn Beschäftigte arbeitsunfähig sind oder sich im Urlaub befinden und dennoch für ihren Arbeitgeber tätig werden (wollen). Während der Dauer einer Arbeitsunfähigkeit sind Beschäftigte trotz Fortbestehen ihres Entgeltanspruchs nicht zur Erbringung ihrer arbeitsvertraglichen Leistung verpflichtet.[81] Die für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gegebene Suspendierung der Arbeitspflichten wird durch die Möglichkeiten der digitalen Arbeit ebenso ausgehöhlt wie der durch gesetzliche Urlaubsregelungen intendierte Erholungseffekt.

Sind Beschäftigte mobil oder von zu Hause aus tätig und wird die Arbeit aus technischen Gründen unmöglich, weil beispielsweise die elektronische Verbindung zum Arbeitgeber ausfällt, besteht bei digitaler Arbeit die Gefahr, dass das gemäß § 615 Satz 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vom Arbeitgeber zu tragende Betriebsrisiko auf die Beschäftigten abgewälzt wird. Diese Gefahr ist besonders groß, wenn statt fester Arbeitszeiten Zielvorgaben vereinbart sind.

Ein erhöhtes Risiko besteht bei digitaler Arbeit auch im Bereich des allgemeinen Datenschutzes. Beschäftigte trifft insbesondere bei mobiler Arbeit oder bei Telearbeit eine erhöhte Verantwortung dafür, dass die ihnen übergebenen Daten und Informationen gegen unberechtigte Zugriffe hinreichend geschützt sind. Kommen sie dieser Verpflichtung schuldhaft nicht nach, trifft sie im Verlustfall möglicherweise eine persönliche Haftung.

Überdeutlich werden die bestehenden normativen Defizite im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes. Der Gesetzgeber ist bisher eine Regelung schuldig geblieben, die Grundrechte von Mitarbeitern in der besonderen Situation des Arbeitsverhältnisses und damit auch unter den Bedingungen digitaler Arbeit garantiert und schützt. Die im Jahr 2009 als Reaktion auf zahlreiche missbräuchliche Datennutzungen erfolgte Einfügung eines § 32 BDSG sollte nach der Aussage des Gesetzgebers keinen neuen Schutzrahmen schaffen, sondern lediglich den Status quo festschreiben, der sich aus dem geltenden

---

81 Erfurter Kommentar-Dörner, § 3 Rn. 1 EFZG.

Recht sowie aus der hierzu ergangenen Rechtsprechung ableitet.[82] Eine umfassende Neuregelung wird derzeit innerhalb der Regierungskoalition diskutiert.[83] Ihre Verabschiedung ist indes mit Blick auf die aktuell anstehende europäische Verordnung zum Datenschutz[84] derzeit ungewiss. Damit bleiben grundlegende Fragen wie etwa die Sicherung der Freiwilligkeit von Einwilligungen, der Schutz vor ausufernden Auswertungen vorhandener Daten oder der Ausschluss heimlicher oder verdeckter Kontrollen unbeantwortet.[85]

Auf der individualrechtlichen Ebene zeichnet sich damit ein Auseinanderfallen des gesetzlichen Schutzrahmens und der tatsächlichen Bedingungen ab, unter denen digitale Arbeit erbracht wird.

5.4.2 Kollektivrechtliche Probleme

Ein Auseinanderfallen der normativen Vorgaben und der tatsächlichen Entwicklung lässt sich auch für den Bereich der betrieblichen Mitbestimmung auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) konstatieren. Als diese Regelung 1972 in Kraft trat, gab es die heutige IT-Landschaft ebenso wenig wie das World Wide Web mit seinen Diensten und Möglichkeiten wie E-Mail, Internet, VPN-Zugängen usw. Vielmehr war die Rede von „Stechuhren“ und „Produktographen“.[86] Bei der letzten grundlegenden Modernisierung des Gesetzes im Jahr 2001 wurde indes vom Gesetzgeber darauf verzichtet, die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten der Betriebsräte an den aktuellen Stand der IT-Technik und die hieraus folgenden Verände-

---

82 Vgl. Deutscher Bundestag 2009 (S. 21) zu § 32 Abs. 1 BDSG.

83 Vgl. den Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes (Deutscher Bundestag 2010).

84 Der Entwurf einer „General Data Protection Regulation” wurde am 25. Januar 2012 vorab elektronisch veröffentlicht (vgl. http://statewatch.org/news/2011/dec/eu-com-draft-dp-reg-inter-service-consultation.pdf).

85 Vgl. zu notwendigen Inhalten einer Regelung zum Beschäftigtendatenschutz etwa den „Entwurf für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz“ des DGB (http://www.dgb.de/themen/++co++4606d47c-7a05-11df-6571-00188b4dc422/@@index.html) oder den „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Schutzes personenbezogener Daten der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und bei öffentlichen Stellen“ der GRÜNEN (BT-Drs. 17/4853).

86 Vgl. etwa Stege/Weinspach 1972, S. 424 zu § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

rungen in der Arbeitswelt anzupassen. Es blieb vielmehr bei punktuellen Anpassungen, die sich im Wesentlichen auf organisatorische Aspekte wie etwa die Berücksichtigung der Gruppenarbeit in einem neuen § 28a BetrVG oder die Einbeziehung der Telearbeiter in den Regelungsbereich in § 5 Abs. 1 BetrVG beschränkte.

Eine Ausnahme stellte der in § 40 Abs. 2 BetrVG eingefügte Anspruch auf Nutzung von „Informations- und Kommunikationstechnik" als Arbeitsmittel für Betriebsräte dar. Allerdings wird dieser Anspruch dadurch begrenzt, dass die Erforderlichkeit einzelner Anwendungen der Informations- und Kommunikationstechnik von Betriebsräten nachgewiesen werden muss.[87] Betriebsräten steht damit die Nutzung der verschiedenen Ausprägungen der IT-Technik nicht etwa automatisch und umfassend zu, sondern nur, wenn sie darlegen können, dass sie für ihre Arbeit notwendig oder unumgänglich ist. Die Folge ist eine kaum überschaubare Zahl von Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit zur Frage der Erforderlichkeit.[88] Der hiermit verbundene Argumentations- und Darlegungsaufwand bindet in den betroffenen Betriebsräten eine große Menge an Energie und führt zu Unsicherheiten im Umgang mit neuen Medien und Anwendungen.

Im Rahmen der Novelle 2001 unterblieben ist eine grundlegende Angleichung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten an die damals bereits deutlich erkennbaren Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt.[89] Notwendige Anpassungen und Auslegungen der Vorschriften des BetrVG blieben damit der Rechtsprechung überlassen. Die Arbeitsgerichte haben praxistaugliche Lösungen gefunden und bestehende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte an die technischen Gegebenheiten in den Betrieben angepasst. Das Ergebnis der Befassung der Arbeitsgerichte mit neuen Technologien und insbesondere mit Anwendungen aus dem Bereich der

---

87 Zur Bestimmung der Erforderlichkeit vgl. Fitting, § 40 Rn. 127ff.; DKKW-Wedde, § 40 Rn. 164.

88 Vgl. etwa zur Erforderlichkeit eines Mobiltelefons Arbeitsgericht Karlsruhe vom 11. 6. 08 (4 BV 15/07), juris; Arbeitsgericht Berlin vom 7.10.05 (28 BV 17569/05), nicht veröffentlicht; Arbeitsgericht Frankfurt vom 12.8.97, AiB 98, 223; Arbeitsgericht Wesel 14.4.99, AuR 00, 37.

89 Vgl. hierzu etwa van Haaren/Schwemmle 1997, Wedde 1995.

Informationstechnik ist im Ergebnis weitgehend positiv zu bewerten. Es gibt aber keine Garantie dafür, dass die Positionen der Rechtsprechung dauerhaft Bestand haben werden. Eine rechtssichere Situation ist damit nicht gegeben. Dennoch ist es sinnvoll, für eine Bewertung der kollektivrechtlichen Fragestellungen, die sich mit digitaler Arbeit verbinden, neben einschlägigen Normen des BetrVG auf den Stand der Rechtsprechung abzustellen. Für digitale Arbeit maßgeblich sind insbesondere die folgenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen

Der Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kommt bezogen auf digitale Arbeit eine herausragende Rolle zu. Nach dieser Vorschrift hat ein Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen mitzubestimmen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezieht sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht nur auf technische Anwendungen, die explizit zur Kontrolle eingesetzt werden, sondern auch auf Anwendungen, die hierfür grundsätzlich geeignet sind. Auf einen Überwachungswillen des Arbeitgebers kommt es für dieses Mitbestimmungsrecht nicht an.[90]

Das Mitbestimmungsrecht ist weit gefasst. Betriebsräte haben auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG umfassende Möglichkeiten, auf die für digitale Arbeit verwendete Hard- und Software Einfluss zu nehmen. Dies ist aus der Sicht der Beschäftigten positiv zu bewerten. Kritisch wäre es allerdings, wenn es zu einer Modifikation von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG käme, durch die der Mitbestimmungsrahmen eingeschränkt würde. Eine solche Modifikation hat auf Landesebene für den Bereich des Personalvertretungsrechts vereinzelt bereits stattgefunden. So lautet die § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG entsprechende Regelung in § 87 Abs. 1 Nr. 32 des Hamburgischen Personal-

90 Vgl. die grundlegende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 6.12.1983 (1 ABR 43/81), DB 84, 775.

vertretungsgesetzes (HmbPersVG)[91] unter der Überschrift „Eingeschränkte Mitbestimmung und sonstige Beteiligung" inzwischen:

> *„Der Personalrat hat, außer bei einer Regelung durch Rechtsvorschriften oder einer allgemeinen Regelung der obersten Dienstbehörde, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: (…)*
> *32. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, wenn sie das Verhalten oder die Leistung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes überwachen sollen."*

Die Formulierung „überwachen sollen" führt dazu, dass ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats nur besteht, wenn der Dienstherr und Arbeitgeber eine Überwachungsabsicht hat und diese artikuliert. Es entfällt hingegen, wenn eine technische Einrichtung zwar zur Verhaltens- und Leistungskontrolle geeignet ist, ein Arbeitgeber eine entsprechende Absicht aber nicht artikuliert. Mitbestimmung wird damit weitgehend zur Disposition des Dienstherren und Arbeitgebers gestellt. Ohne eine entsprechende Modifikation bleibt es indes für den Bereich des BetrVG und damit für alle Betriebe des nicht -öffentlichen Bereichs bei der positiv zu bewertenden weiten Anwendung des Mitbestimmungsrechts hinsichtlich der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, denen ein Überwachungspotenzial innewohnt. Damit kommt dieses Mitbestimmungsrecht auf digitale Arbeit schon deshalb zur Anwendung, weil diese ohne Nutzung von Informationstechnik nicht realisierbar ist.

Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Eine ähnliche positive Bewertung ergibt sich bezogen auf das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Nach dieser Regelung hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vor-

91 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) vom 16. Januar 1979 (HmbGVBl. 1979, S. 17), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. April 2010 (HmbGVBl. 2010, S. 336).

schriften oder der Unfallverhütungsvorschriften mitzubestimmen. Voraussetzung für das Einsetzen des Mitbestimmungsrechts ist, dass dem Arbeitgeber durch einschlägige Vorschriften Gestaltungsspielräume zugestanden werden. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eröffnet Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht, das mit Blick auf die BildschirmarbeitsVO auch die Geräteausstattung der Beschäftigten sowie ihre Arbeitsbedingungen erfasst. Dies ermöglicht beispielsweise ein Verbot bestimmter ergonomisch ungeeigneter Geräte ebenso wie die Vereinbarung einer „Positivliste" mit privaten Geräten, die im Rahmen eines „Bring your own device"-Konzepts von Beschäftigten für die betriebliche Arbeit genutzt werden dürfen.

Mitbestimmung bezüglich Beginn, Ende und Verteilung der Arbeitszeit

Betriebsräten steht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bezüglich Beginn und Ende sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu. Keine Mitbestimmung gibt es bezüglich der Dauer der Arbeitszeit an sich sowie hinsichtlich offener „Arbeitszeitmodelle" wie insbesondere Vertrauensarbeitszeit.[92] Das Mitbestimmungsrecht kommt auf digitale Arbeit uneingeschränkt zur Anwendung. Betriebsräte können deshalb mit Arbeitgebern Vereinbarungen dazu abschließen, welche Arbeitszeitfenster täglich für digitale Arbeit zur Verfügung stehen und an welchen Tagen gearbeitet werden darf bzw. wann Arbeit unzulässig ist. Dies eröffnet den Weg für sinnvolle Begrenzung von Arbeitszeitfenstern und zur Sicherung der Vorgaben des ArbZG. Offen bleibt allerdings die Frage, wie sich Vereinbarungen gegenüber einzelnen Beschäftigten sinnvoll durchsetzen lassen.

Mitbestimmung bei vorübergehender Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit

Betriebsräten steht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zu, wenn es zu vorübergehenden Verkürzungen oder Verlängerungen der Arbeitszeit kommt. Das Mitbestimmungsrecht erfasst jede Veränderung, die nicht auf Dauer erfolgen soll.

---

92 Vgl. zum Mitbestimmungsrahmen etwa DKKW-Klebe, § 87 Rn. 166ff.; Fitting, § 87 Rn. 224ff.

Es kommt bei digitaler Arbeit beispielsweise dann zur Anwendung, wenn Arbeitgeber von Beschäftigten Arbeit zu Zeiten verlangen, die nicht vereinbart oder üblich sind. Weiterhin ist es einschlägig, wenn zeitliche Obergrenzen überschritten werden, die in Gleitzeitregelungen festgelegt sind.[93] Weitgehend leer läuft es hingegen, wenn Beschäftigte auf der Grundlage von Vertrauensarbeitszeit nach eigenen Vorstellungen arbeiten.

Mitbestimmung bezüglich der Ordnung im Betrieb

Unklar sind die Möglichkeiten, die das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bezogen auf digitale Arbeit beinhaltet. Nach dieser Vorschrift haben Betriebsräte in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Nicht von diesem Mitbestimmungsrecht erfasst ist eine Situation, in der Arbeitgeber gerade keine Verhaltensvorgaben oder Ordnungsvorgaben machen. Betriebsräte können in dieser Situation zwar selbst initiativ werden und Vorstellungen über eine Einigungsstelle durchsetzen. Ein solches Vorgehen ist aber gegenüber Beschäftigten, die bestimmte Freiheiten für sich in Anspruch nehmen wollen, nur begrenzt wirksam.

Mitwirkungsrecht bezüglich der Einhaltung von Gesetzen

Nur ein Mitwirkungsrecht, aber kein Mitbestimmungsrecht enthält das BetrVG bezüglich der Einhaltung und Umsetzung gesetzlicher Datenschutzbestimmungen zugunsten der Beschäftigten. Betriebsräte können auf der Grundlage ihres Mitwirkungsrechts gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vom Arbeitgeber zwar die Einhaltung einschlägiger Schutzgesetze einfordern. Mitbestimmungsrechte, die die aktive Durchsetzung von Forderungen ermöglichen, bestehen für diesen Bereich aber nicht. Gleiches gilt bezüglich einschlägiger Persönlichkeits- und Grundrechte wie etwa dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung oder dem Grundrecht auf Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme. Damit besteht in einem für digitale Arbeit wichtigen Bereich ein Mitbestimmungsdefizit.

93 DKKW-Klebe, § 87 Rn. 88.

Mitwirkung und Mitbestimmung im Bereich der Berufsbildung

Begrenzt sind schließlich die Möglichkeiten von Betriebsräten, digitale Arbeit durch angepasste Schulungs- und Berufsbildungsmaßnahmen zu flankieren. Die Vorschriften in den §§ 96 bis 98 BetrVG beinhalten neben Mitwirkungs- und Beratungsrechten Mitbestimmungsrechte nur in einem begrenzten Umfang.

5.5 Anpassungsbedarf und Anpassungsmöglichkeiten – Sicherung des arbeitsrechtlichen Status quo

Bezüglich der digitalen Arbeit lassen sich derzeit auf der individualrechtlichen Ebene grundsätzliche Probleme bezüglich der Anwendung des geltenden Rechts identifizieren. Diese sind ganz wesentlich den Bedürfnissen eines Teils der Beschäftigten nach mehr individuellen Freiheiten geschuldet. Auf der kollektivrechtlichen Ebene stellt sich die Situation derzeit weniger problematisch dar. Einschlägige Mitbestimmungsrechte und die diese ausfüllende Rechtsprechung schaffen für Betriebsräte die Möglichkeit, digitale Arbeit so zu gestalten, dass die Rechte der Beschäftigten gewahrt werden und dass sie vor belastenden Arbeitsbedingungen geschützt werden. Diesen Schutz gibt es aber nur dort, wo Betriebsräte bestehen. Weitere Voraussetzung ist, dass ein Arbeitgeber existiert, mit dem Verhandlungen geführt werden können. Dies ist bei digitaler Arbeit in einer virtuellen Organisation nicht mehr immer gegeben. Ist kein Betriebsrat gewählt, müssen Beschäftigte ihre Interessen und Rechte ohne arbeitsrechtliche Flankierung durch Betriebsräte individuell gegenüber ihren Arbeitgebern durchsetzen. In den folgenden Abschnitten 5.5.1 und 5.5.2 wird aufgezeigt, ob und wie sich der arbeitsrechtliche Status quo für digitale Arbeit in Zukunft sichern lässt.

5.5.1 Sicherung des individualrechtlichen Schutzrahmens

Die Analyse der im Zusammenhang mit digitaler Arbeit bestehenden Probleme hat verdeutlicht, dass die Sicherung des arbeitsrechtlichen Schutzrahmens mit einer Reihe von faktischen Schwierigkeiten behaftet ist. Einschlägige Schutzgesetze existieren zwar und kommen auf diese besonderen Arbeitsbedingungen zur Anwendung. Es gibt aber in der Praxis erhebliche Umsetzungs- und Kontrolldefizite.

Arbeitszeitschutz

Besonders deutlich werden die Umsetzungsdefizite am Beispiel des Arbeitszeitschutzes: Eine Kontrolle der Einhaltung der im ArbZG verankerten Arbeitszeitbegrenzungen stößt im betrieblichen Bereich und an „innerbetrieblichen" Arbeitsplätzen schon heute an ihre Grenzen. Arbeit auf der Basis von „Vertrauensarbeitszeit" oder von „Zielvorgaben" verbindet sich deshalb oft mit einer zunehmenden „Selbstausbeutung" der Beschäftigten.[94] Außerhalb betrieblicher Arbeitsstätten sind gesetzliche Schutzvorgaben praktisch nicht mehr kontrollierbar, wenn Beschäftigte selbst sich nicht an sie halten wollen oder wenn Arbeitgeber sie anhalten, gesetzliche Arbeitszeitregeln zu umgehen. Soll diese Situation mit dem Ziel behoben werden, das geltende Recht zu sichern, ist neben einer Schärfung der gesetzlichen Verbotstatbestände eine Intensivierung der normierten Verantwortlichkeit der Arbeitgeber erforderlich. Sie könnten im Rahmen ihres arbeitsrechtlichen Direktionsrechts Beschäftigte dazu anhalten, Arbeitszeitregeln des ArbZG auch bei digitaler Arbeit zu beachten. Flankierend könnten technische und organisatorische Maßnahmen getroffen werden wie etwa die Sperrung elektronischer Zugänge außerhalb bestimmter Zeiten.[95]

Um den Schutz der Beschäftigten zu verbessern, die an der Ausweitung ihrer Arbeitszeitfenster kein eigenes Interesse haben, ist es darüber hinaus sinnvoll, ein „Recht auf Nichterreichbarkeit" im ArbZG zu verankern, das einsetzt, sobald Höchstarbeitszeiten überschritten sind oder die Voraussetzungen für Ruhepausen und -zeiten ausgelöst werden. Um Arbeitgeber zu rechtskonformem Verhalten anzuhalten, ist schließlich der Ausbau der einschlägigen Straf- und Bußgeldtatbestände notwendig. Ergänzend ist darüber hinaus die Stärkung der Möglichkeiten und Ressourcen staatlicher Aufsichtsbehörden indiziert.

---

94 Vgl. DKKW-Klebe, § 87 Rn. 378f.

95 Vgl. zum Abschalten des E-Mail-Systems bei der Volkswagen AG Spiegel-Online vom 23.12.2011 unter www.spiegel.de/wirtschaft/service/0,1518,805524,00.html.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesetzliche Modifikationen zur Sicherung des Status quo, die denen im Arbeitszeitschutzbereich entsprechen, sind im Bereich des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sinnvoll. Neben einer Stärkung der Verpflichtungen der Arbeitgeber durch normative Vorgaben und einer Ausweitung der Straf- und Bußgeldvorschriften ist beispielsweise eine Modernisierung der BildschirmarbeitsVO angebracht. Diese müsste darauf zielen, nur solche Geräte für eine dauerhafte oder regelmäßige berufliche Benutzung zuzulassen, die ergonomische Mindestanforderungen erfüllen. Beispielsweise könnte hier festgelegt werden, dass eine Nutzung von Eingabegeräten ohne ergonomische Tastatur (etwa Tablet-PCs) für Schreibarbeiten regelmäßig unzulässig ist. Entsprechende Ergänzungen müssten gesetzliche Regelungen erfahren, die sich mit der Gestaltung von Arbeitsplätzen befassen wie etwa die Arbeitsplatzverordnung (ArbeitsplatzVO). Die in § 2 Abs. 2 ArbeitsplatzVO enthaltene Begriffsbestimmung könnte beispielsweise so modifiziert werden, dass sie neben betrieblichen Arbeitsplätzen auch mobile oder häusliche Arbeitsplätze erfasst und Arbeitgebern damit eine klare Verantwortlichkeit zuweist, auf die Arbeitssituationen ihrer Beschäftigten nicht nur in der eigenen Betriebsstätte Einfluss zu nehmen.

Arbeitsvertragsrecht

Gestaltungsnotwendigkeiten gibt es weiterhin bezüglich allgemeiner Vertragsregelungen des Arbeitsrechts. Unter den Bedingungen der digitalen Arbeit haben Beschäftigte nicht immer Vorgesetzte, die zu ihrem Betrieb oder Unternehmen gehören und zu denen es eine unmittelbare Vertragsbeziehung gibt. Um für diese Fälle Rechtsklarheit zu schaffen, könnte in das Nachweisgesetz (NachweisG) die Anforderung aufgenommen werden, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten rechtsverbindlich erklären müssen, welche Vorgesetzten es außerhalb des eigenen Betriebs für sie gibt.

Sinnvoll ist weiterhin eine Präzisierung der Zuweisung des Betriebsrisikos. Für digitale Arbeit sowie für alle anderen Arbeitsformen, die außerhalb der Betriebsstätte eines Arbeitgebers erfolgen, könnte durch eine geeignete Ergänzung in § 615 BGB oder alternativ im ArbZG klargestellt werden, dass

von Beschäftigten geplante Arbeitszeiten auch dann als erbracht gelten, wenn die Arbeit aufgrund technischer Störungen der Arbeitsmittel oder der notwendigen Informations- und Kommunikationstechnik nicht möglich war. Diese Risikozuweisung müsste zur Anwendung kommen, wenn der Arbeitgeber die Nutzung eigener Geräte anregt oder fördert und wenn diese ausfallen.

Notwendig sind weiterhin Begrenzungen der Haftung von Beschäftigten, wenn Risiken daraus resultieren, dass sie auf Veranlassung oder mit Billigung des Arbeitgebers außerhalb der Betriebsstätte tätig werden. Dies schließt Verluste von Daten und Unterlagen ein. Erforderlich ist schließlich die Sicherstellung der Freiwilligkeit von Beschäftigten, digitale Arbeit in dieser Form zu leisten oder nicht.

Beschäftigtendatenschutz

Um die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten bei digitaler Arbeit zu sichern, bedarf es wirksamer gesetzlicher Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz. Diese müssten bezogen auf digitale Arbeit insbesondere sicherstellen, dass Daten in gleicher Weise gesichert werden können wie bei der Arbeit im Betrieb. Darüber hinaus müssten Kontrollen ausgeschlossen oder begrenzt werden, die Arbeitgeber unter Nutzung vorhandener Daten durchführen, um das Verhalten oder die Leistung mobiler Beschäftigter zu überwachen wie insbesondere Ortungssysteme, verdeckte Auswertungen von Log-Dateien usw.[96]

5.5.2 Sicherung des kollektivrechtlichen Schutzrahmens

Auf der kollektivrechtlichen Ebene wirft digitale Arbeit keine grundlegend neuen Probleme auf. Die gesetzlich normierten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten und ihre Ausgestaltung durch die Rechtsprechung machen sinnvolle Gestaltungen möglich. Schwerwiegende Probleme könnten sich allerdings einstellen, wenn die höchstrichterliche

96 Vgl. zu den allgemeinen Anforderungen an ein wirksames Beschäftigtendatenschutzgesetz die Hinweise in Fußnote 84.

Rechtsprechung sich zu Lasten der Mitbestimmung verändern würde. Diese ließen sich vermeiden, wenn die entwickelten Grundsätze unmittelbar in das BetrVG aufgenommen würden. Herausragend wichtig wäre diesbezüglich die normative Festschreibung des weiten Anwendungsbereichs der Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 und Nr. 7 BetrVG.

Um die Mitbestimmung bezüglich des Beschäftigtendatenschutzes generell zu sichern, ist weiterhin eine Ergänzung des Katalogs der sozialen Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG um diesen Tatbestand sinnvoll. Nur so lässt sich garantieren, dass Arbeitgeber die zwingenden Vorgaben des BDSG auch bei digitaler Arbeit einhalten. Eine Ergänzung des BetrVG müsste einerseits darauf zielen, dass Betriebsräte Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten verhindern können, die nicht konform mit den Regelungen des BDSG sind. Andererseits müsste das neue Mitbestimmungsrecht die Möglichkeiten verbessern, datenschutzrechtlich zulässige Verarbeitungsprozesse durch die Wahrnehmung eines Initiativrechts aktiv mit gestalten zu können.

Soll die Mitbestimmung bezogen auf die Ausgestaltung der Arbeitszeit bei digitaler Arbeit gestärkt werden, ist eine Ausweitung der Regelungen in § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG notwendig. Bezogen auf das Mitbestimmungsrecht bezüglich des Beginns und Endes sowie der Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist eine Ergänzung angebracht, die unterschiedliche Arbeitszeitmodelle wie „Vertrauensarbeitszeit“ uneingeschränkt der Mitbestimmung unterwirft. Darüber hinaus könnte auch der technisch-organisatorische Rahmen für die Arbeitserbringung (etwa die Ausgestaltung von individuellen Zugriffsmöglichkeiten) mehr als bisher in die Mitbestimmung einbezogen werden, soweit er Auswirkungen auf die Arbeitszeit hat.

Hinsichtlich der durch § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG geregelten Mitbestimmung bezüglich vorübergehender Veränderungen der betrieblichen Arbeitszeit ist eine Ergänzung angebracht, die ab einer bestimmten Schwelle auch individuell initiierte Veränderungen der Arbeitszeit einbezieht.

Um einzelne Beschäftigte unterstützen zu können, die sich persönlich nicht gegen ungewollte Arbeitsbedingungen der digitalen Arbeit zur Wehr setzen wollen oder können, kommt schließlich eine Ausweitung Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte nach einer Beschwerde von Beschäftigten in Betracht. Für den Fall, dass ein Arbeitgeber einer berechtigten Beschwerde nicht gemäß § 84 Abs. 2 BetrVG abhilft, könnte im BetrVG die Möglichkeit verankert werden, dass der Betriebsrat zu diesem Sachverhalt die Einigungsstelle anrufen kann, sofern Sachverhalte betroffen sind, die seiner Mitbestimmung unterliegen.

5.6 Verbesserungen des arbeitsrechtlichen Rahmens für digitale Arbeit

Die vorstehenden Überlegungen hatten die Sicherung des Status quo zum Gegenstand und zielen auf den Erhalt des derzeit bestehenden arbeitsrechtlichen Schutzniveaus. Die folgende Darstellung skizziert aufbauend auf diesen Überlegungen Möglichkeiten, durch die sich der arbeitsrechtliche Rahmen für digitale Arbeit zugunsten der Beschäftigten verbessern würde.

5.6.1 Stärkung des Individualrechts

Soll der individuelle Schutzrahmen für digitale Arbeit gegenüber der aktuell bestehenden gesetzlichen Situation verbessert und an die besonderen Arbeitsbedingungen angepasst werden, sind insbesondere Modifikationen einschlägiger Schutzgesetze notwendig, die über die vorstehend skizzierten Maßnahmen teilweise weit hinausgehen. Im Einzelfall sind neuartige Regelungsansätze notwendig, um den spezifischen Arbeitsbedingungen gerecht werden zu können.

Grundsätzlich ist es sinnvoll, den zwingenden Charakter bestehender Schutzgesetze und der in ihnen enthaltenen Regelungen seitens des Gesetzgebers herausragend zu betonen und zu verstärken. Diese Betonung muss einhergehen mit einem gesetzgeberischen Bekenntnis dazu, dass ein einheitlicher arbeitsrechtlicher Mindestschutzstandard für alle Beschäftigten

nicht nur normativ verankert wird, sondern von staatlicher Seite auch durchgesetzt wird. Der Gesetzgeber hat in dieser Frage keine Entscheidungsfreiheit, da sich diese Anforderung unmittelbar aus dem mit Artikel 20 Abs. 1 GG garantierten Sozialstaatsprinzip ableitet.[97] Die Folge dieser verfassungsrechtlichen Vorgabe ist eine Verpflichtung des Staates zur Herstellung sozialer Gerechtigkeit in der Arbeitswelt.[98]

Für digitale Arbeit folgt aus dieser grundlegenden verfassungsrechtlichen Vorgabe, dass Rechts- und Schutzstandards garantiert werden müssen, die denen bei anderen (konventionellen) Arbeitsformen entsprechen. Dies ist schon deshalb sinnvoll, weil Gesundheitsschäden, die Ergebnis der Missachtung gesetzlicher Arbeitsschutz- oder Arbeitszeitvorgaben sind, das solidarisch finanzierte Kranken- und Sozialversicherungssystem belasten. Im Einzelnen könnte eine Stärkung der individualrechtlichen Positionen bei digitaler Arbeit durch ein Bündel von unterschiedlichen Gestaltungen erreicht werden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Soll der Arbeits- und Gesundheitsschutz bezogen auf die spezifischen Arbeitsbedingungen bei digitaler Arbeit optimiert werden, ist es sinnvoll, spezifische Verpflichtungen zu Lasten der Arbeitgeber und der Beschäftigten in bestehende Gesetze aufzunehmen. Beispielsweise könnte die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen in § 5 ArbSchG ausdrücklich dahin erweitert werden, dass auch die Bedingungen mobiler Arbeit bzw. von Telearbeit zu beurteilen sind. Praktisch umgesetzt werden könnten entsprechende Bewertungen etwa durch angepasste Evaluationskonzepte, begleitende Audits oder Risikoanalysen.

Eine weitere Möglichkeit zur Optimierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes könnte im Rahmen eines „arbeitsschutzrechtlichen Verursacherprinzips“ darin bestehen, die unmittelbaren Verantwortlichkeiten der

97 Vgl. Kittner/Zwanziger/Deinert 2011, § 1 Rn. 10;
98 Vgl. Bundesverfassungsgericht vom 18.7.1956 (1 BvB 2/51), BVerfGE 5, 85 (198).

Arbeitgeber für Gesundheitsschäden und hieraus folgende erweiterte Schadensersatzpflichten auszubauen, die sich als Folge langfristiger digitaler Arbeit einstellen können. Solche Schädigungen könnten beispielsweise entstehen, wenn Beschäftigte längere Zeit mit vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Tablet-PCs arbeiten würden und dies die Ursache für später auftretende chronische Sehnenscheidenentzündungen wäre. Für derartige Fallkonstellationen könnte für den Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Beweislastumkehr eingeführt werden, die Arbeitgebern (ähnlich der Regelung in § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)) im Streitfall die Nachweispflicht dafür auferlegt, dass sie während der Dauer der Tätigkeit der geschädigten Personen dafür gesorgt haben, dass einschlägige gesetzliche Vorgaben eingehalten werden.

Betroffene Arbeitnehmer müssten nach diesem Modell nur Indizien darlegen, die dafür sprechen, dass die Schädigung Folge unzureichender Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist. Bezogen auf das vorstehende Beispiel wäre dies von Seiten des Beschäftigten lediglich die Darlegung, dass ihm über einen längeren Zeitraum nur ein ergonomisch ungeeignetes Arbeitsmittel zur Verfügung gestanden hat. Könnten Arbeitgeber in der Folge nicht beweisen, dass sie andere Arbeitsmittel wie etwa ein Notebook mit ergonomischer Tastatur zur Verfügung gestellt haben, dass sie deren Verwendung vorgegeben haben und dass sie von der Nutzung anderer Geräte nichts wussten, würde dies unmittelbare Schadensersatzpflichten auslösen – ggf. gegenüber der zuständigen Sozial- oder Krankenversicherung.

Zu Lasten der Beschäftigten könnte im ArbSchG die Verpflichtung verankert werden, Vorgaben des Arbeitgebers zu folgen. Dies setzt allerdings eine erhöhte Aufklärung und damit eine Ausweitung notwendiger Einweisungen und Schulungen voraus.

Arbeitszeitschutz

Ein problematischer Aspekt der digitalen Arbeit ist, dass sie in praktisch vollständiger zeitlicher Entkoppelung von betrieblichen Arbeitszeiten erbracht werden kann und dass Kontrollmöglichkeiten nur noch begrenzt oder gar nicht mehr gegeben sind. Dies führt insbesondere dazu, dass bei Tätigkeiten

außerhalb der räumlich festgelegten Betriebsstätte die Einhaltung der normativen Arbeitszeitbegrenzung des ArbZG wie etwa die in § 3 ArbZG mit konventionellen Methoden ebenso wenig überprüft werden kann wie die verpflichtenden Ruhezeiten gemäß § 5 ArbZG oder die Arbeitsverbote an Sonn- und Feiertagen gemäß der §§ 9ff. ArbZG.

Soll der Arbeitszeitschutz vor diesem Hintergrund gestärkt werden, kann auf Gestaltungsoptionen zurück gegriffen werden, die sich aus den technischen Möglichkeiten ableiten, die digitale Arbeit überhaupt erst möglich machen. Die einfachste Variante besteht darin, Zugänge zu betrieblichen Systemen außerhalb festgelegter Arbeitszeitfenster technisch zu sperren. Vorbild hierfür kann eine Regelung bei VW sein, auf deren Grundlage der Zugang zu betrieblichen E-Mail-Systemen außerhalb der Arbeitszeit technisch unterbunden wird.[99] Die bei digitaler Arbeit anfallenden Aktivitäts- bzw. Zeitinformationen könnten durch geeignete Programme darauf ausgewertet werden, ob es Verstöße gegen gesetzliche Arbeitszeitvorgaben gibt. Um detaillierte Verhaltens- und Leistungskontrollen zu vermeiden, könnten diese Auswertungen sich beispielsweise darauf beschränken, Login-Daten mit den Informationen in einschlägigen Systemen zur Arbeitszeiterfassung abzugleichen und „Alarm zu schlagen“, wenn gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeiten überschritten werden. Die anfallenden Daten könnten in einer „Black Box“ gespeichert werden, deren Auswertung nur in einem geregelten Verfahren und unter Beteiligung der Betroffenen oder von ihm benannter Vertreter möglich ist.

Vorstellbar sind auch technisch gestützte Verfahren, die bestimmten Arten von Informationsabrufen oder -übermittlungen bestimmte Arbeitswerte zuweisen und hieraus die geleistete Arbeitszeit sowie die Beachtung von gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben ableiten. Sinnvoll wäre darüber hinaus die normative Verankerung einer Regel, nach der jeder Login-Vorgang bzw. jeder Abruf von Informationen durch Beschäftigte außerhalb definierter Arbeitszeitfenster gegenüber dem Arbeitgeber einen festen Vergütungs- oder Zeit-

99 Vgl. hierzu etwa den Bericht unter Spiegel-Online vom 23.12.2011 (www.spiegel.de/wirtschaft/service/0,1518,805524,00.html).

ausgleichsanspruch auslöst. Dieser Anspruch muss berücksichtigen, dass jeder elektronische Kontakt zu betrieblichen Systemen im Regelfall Arbeitsaktivitäten der Beschäftigten auslöst. Finden entsprechende Übermittlungen in den Abend- oder Nachtstunden bzw. an Sonn- und Feiertagen statt, könnte ein gesetzlicher Anspruch auf die Zahlung von Zuschlägen oder auf die Gewährung eines erhöhten Freizeitausgleichs angeknüpft werden.

Erfolgt die Arbeit ohne Aufzeichnungen der individuellen Arbeitszeit, könnten geeignete statistische Verfahren aus Login- und Aktivitätsdaten die Dauer der wahrscheinlichen Arbeitszeit ableiten und Verstöße gegen gesetzliche Arbeitszeitvorgaben aufzeigen.

Insgesamt würden die vorstehend skizzierten Maßnahmen einerseits Beschäftigten die Freiheit lassen, nach eigenen zeitlichen Bedürfnissen arbeiten zu können, wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist und wenn er elektronische Zugangsmöglichkeiten zur Verfügung stellt. Andererseits würde das Auslösen von Arbeitszeit durch jeden Abruf und die hiermit verbundene Pflicht zur Anrechnung bzw. Kostenerstattung für Arbeitgeber die Notwendigkeit mit sich bringen, zu bewerten, ob die von Beschäftigten gewählten Arbeitszeiten betriebswirtschaftlich sinnvoll sind.

Eines besonderen Arbeitszeitschutzes bedürfen darüber hinaus die Beschäftigten, die aus den unterschiedlichsten Gründen nicht an einer Ausweitung ihrer individuellen Arbeitszeitfenster interessiert sind. Zugunsten dieser Beschäftigten müsste in ArbZG ein absolutes „Recht auf Nichterreichbarkeit“ außerhalb vereinbarter Arbeitszeiten verankert werden. Dieses müsste einerseits sicherstellen, dass es außerhalb zulässiger Arbeitszeiten keine elektronischen Kontaktaufnahmen und Arbeitsanweisungen gibt oder zumindest keine Pflicht zur Reaktion außerhalb der Arbeitszeit. Andererseits müsste sichergestellt werden, dass der individuelle Wunsch auf Nichterreichbarkeit keine Nachteile für die Beschäftigten nach sich zieht. Entsprechende Regelungen könnten sich an den Vorgaben zum Diskriminierungsschutz im AGG orientieren.

Urlaubsschutz

Die Flexibilität digitaler Arbeit führt dazu, dass Beschäftigte während der Urlaubszeit auf betriebliche Systeme zugreifen können bzw. dass Arbeitgeber an sie Anfragen adressieren können. Diese Möglichkeiten laufen der Zielsetzung des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) entgegen, die Erholung der Beschäftigten im Rahmen von Urlauben sicherzustellen.[100] Um einen ungestörten Erholungsurlaub sicherzustellen, sind gesetzliche Vorkehrungen notwendig, die tendenziell denen im Bereich des Arbeitszeitschutzes entsprechen. Neben der technischen Sperrung von Zugangs- und Abrufmöglichkeiten kommt hier insbesondere die Verankerung einer Regelung im BurlG in Betracht, durch die Urlaubstage analog zu § 9 BurlG nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen sind, wenn elektronische Kontakte und Abrufe vom Arbeitgeber initiiert werden.

Arbeitsunfähigkeit

Digitale Arbeit macht es möglich, dass Beschäftigte von zu Hause aus arbeiten können. Damit eröffnet sich die Option, Arbeit trotz Arbeitsunfähigkeit zu erbringen. Diese Situation steht im Gegensatz zu der normativen Vorgabe in § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), nach der eine aus medizinischen Gründen gegebene Arbeitsunfähigkeit die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung ausschließt.[101] Um Beschäftigte davor zu schützen, dass sie ihren Gesundungsprozess durch das Erbringen von digitaler Arbeit verzögern oder behindern, könnte im EFZG die Vorgabe verankert werden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, den aktiven Zugriff auf technische Systeme durch arbeitsunfähige Beschäftigte ebenso zu verhindern wie die Übermittlung von Informationen an diese. Es gelten dieselben Grundsätze wie im Bereich des Arbeitszeitschutzes. Insoweit kann auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen werden.

100 Vgl. Erfurter Kommentar-Gallner, § 1 Rn. 4ff. BurlG.
101 Vgl. Erfurter Kommentar-Dörner, § 3 Rn. 3 EFZG.

Betriebsrisiko

In enger Verbindung zum Arbeitszeitschutz steht bezogen auf digitale Arbeit die Notwendigkeit einer Ausweitung der Regeln zum Betriebsrisiko in § 615 Satz 3 BGB. Diese Regelung weist das Betriebsrisiko derzeit zwar eindeutig dem Arbeitgeber zu. Sie beinhaltet aber keine eindeutige Risikoverteilung für Fälle, in denen etwa geplante individuelle Arbeit aufgrund technischer Probleme nicht möglich ist, die nicht direkt vom Arbeitgeber zu vertreten sind.

Wird beispielsweise geplante mobile Arbeit durch technische Störungen beim Netzbetreiber oder durch Hard- und Softwareprobleme der genutzten individuellen Arbeitsgeräten unmöglich, ist nach der aktuellen Rechtslage nicht sicher, dass diese Störungen in die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers fallen und dass die Beschäftigten einen Anspruch auf Bezahlung für die von ihnen geplante Arbeitszeit behalten. Für diese Fälle kommt eine Neuregelung nach dem Vorbild von § 22 AGG in Betracht. Können Beschäftigte anhand von Indizien nachweisen, dass sie arbeiten wollten und dass dies aufgrund technischer oder organisatorischer Schwierigkeiten, die nicht von ihnen persönlich zu verantworten waren, für bestimmte Zeiträume nicht möglich war, müsste ihnen ein Vergütungsanspruch zustehen. Dieser würde nur entfallen, wenn der Arbeitgeber beweisen würde, dass eine sinnvolle Arbeit möglich war, etwa weil er für diese Fälle vorab sicher gestellt hatte, dass andere Tätigkeiten erbracht werden konnten.

Diskriminierungsschutz

Das hohe Maß an Flexibilität, das sich mit digitaler Arbeit verbindet, hat Einfluss auf die gesamte Arbeitsorganisation. Dies macht es notwendig, die Schutzrechte für Beschäftigte zu stärken, die nicht in der Lage oder bereit sind, sich auf diese Form der Arbeit und die hiermit verbundene räumliche und zeitliche Flexibilität einzulassen. Um diese Gruppe von Beschäftigten zu schützen, müsste ein Anspruch auf einen konventionellen Arbeitsplatz gesetzlich verankert werden. Mobile oder häusliche Arbeit müsste hingegen an eine freiwillige Einwilligung geknüpft werden. Dabei müsste sichergestellt werden, dass diese Arbeitsformen von Arbeitgebern nicht faktisch durch entsprechende Arbeitsgestaltungen erzwungen werden können. Darüber hinaus

müsste es Beschäftigten, die sich auf Formen digitaler Arbeit eingelassen haben, im Nachhinein möglich sein, in begründeten Fällen wieder ausschließlich konventionell zu arbeiten. Schließlich müsste der Zugang zu digitaler Arbeit selbst anhand objektiver Kriterien für alle Beschäftigten gesetzlich abgesichert werden.

Kündigungsschutz

Die Bedingungen digitaler Arbeit können dazu führen, dass Beschäftigte die Voraussetzungen, die es für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) gibt, nicht mehr eigenständig nachweisen können. Der gesetzliche Kündigungsschutz würde damit geschwächt. Diese Situation könnte beispielsweise bezüglich des Geltungsbereichs des KSchG eintreten, wenn der nach § 23 Abs. 1 KSchG notwendige Nachweis des Vorliegens der Mindestzahl von Beschäftigten mangels Kenntnis von betrieblichen Strukturen von einzelnen Arbeitnehmern nicht mehr erbracht werden kann. Entsprechendes gilt bezüglich der Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung, die gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe b KSchG einer Kündigung entgegensteht. Um die Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei digitaler Arbeit zu verbessern, könnte in das KSchG eine Beweislastumkehr aufgenommen werden, die dazu führt, dass Arbeitgeber im Streitfall nachweisen müssen, dass die Voraussetzungen für eine Kündigungsschutzklage nicht gegeben sind.

„Bring your own device"?

Mit digitaler Arbeit verbindet sich derzeit unter der Bezeichnung „Bring your own device" der Trend, dass Beschäftigte eigene Geräte für die Arbeit verwenden. Setzt sich dieser Trend durch, macht er flankierende gesetzliche Regelungen notwendig, durch die Beschäftigte vor neuen Risiken geschützt werden. Es müsste beispielsweise sichergestellt werden, dass auf diesem Weg nicht Teile des dem Arbeitgeber obliegenden Betriebsrisikos abgewälzt werden können, wenn es zu Schäden an privaten Geräten käme. Darüber hinaus müsste das Haftungsrisiko der Beschäftigten reduziert werden, das eintreten könnte, wenn private Geräte verloren gingen oder gestohlen wür-

den, auf denen sich dienstliche Daten befinden. Schließlich müsste geregelt werden, wie der Arbeitgeber, die von ihm beauftragten Personen sowie Betriebsräte ihre gesetzlich festgelegten Kontrollaufgaben auf privaten Geräten wahrnehmen können.

Mit Blick auf die Eigentumsgarantie in Art. 14 Abs. 1 GG stellt sich die normative Verankerung von Kontrollrechten zu Gunsten von privaten Personen problematisch dar. Denkbar sind allenfalls zivilrechtliche Vereinbarungen, die Arbeitgebern bestimmte Rechte zubilligen. Das Vorliegen derartiger Vereinbarungen müsste Voraussetzung dafür sein, die Nutzung privater Geräte überhaupt zuzulassen. Darüber hinaus sollte der Gesetzgeber private Geräte in den vom Arbeitgeber zu verantwortenden Risikobereich mit einbeziehen. Die privaten Geräte müssten bezogen auf Haftung, Betriebsrisiko, Datenschutz usw. ebenso zu behandeln sein wie „dienstliche“ Hard- und Software. Mit Blick auf das Einsparpotenzial, das sich Arbeitgeber von „Bring your own device“-Konzepten versprechen, ist eine solche Risikozuweisung angemessen. Können die vorstehenden Voraussetzungen nicht erfüllt werden, muss normativ sichergestellt werden, dass nicht mit privaten Geräten gearbeitet werden darf.

Gleichbehandlung oder ein „Recht auf digitale Arbeit“

Um allen Beschäftigten, die dies selbst wollen, die Möglichkeit zu eröffnen, digitale Arbeit insbesondere in mobiler Form oder als Telearbeit zu leisten, sollte ein gesetzlicher Anspruch geschaffen werden. Dieser könnte sich strukturell am Anspruch auf Teilzeitarbeit im TzBfG orientieren. Er könnte insoweit entsprechend der Regelung in § 8 TzBfG beispielsweise davon abhängig gemacht werden, dass digitale Arbeit aus betrieblicher Sicht überhaupt möglich ist und dass ihr betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Im Rahmen eines solchen Rechtsanspruches müsste verankert werden, dass der arbeitsrechtliche Schutzrahmen garantiert wird. Ergänzt werden könnte dieser Anspruch auf digitale Arbeit durch ein „Rückkehrrecht“ zu konventioneller Arbeit in Anlehnung an § 9 TzBfG, wenn Beschäftigte hierfür nachvollziehbare Gründe haben.

Beschäftigtendatenschutz

Die Forderungen nach einer Verbesserung der Situation im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes unterscheiden sich bezogen auf digitale Arbeit nicht strukturell von denen, die für betriebliche Arbeit gelten. Mit Blick auf das aktuelle Gesetzgebungsverfahren soll an dieser Stelle auf die Formulierung von denkbaren Regelungen verzichtet werden, die zu einer Verbesserung der Situation bei digitaler Arbeit führen könnten.[102]

5.6.2 Anpassungserfordernisse im kollektivrechtlichen Bereich

Sollen die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bezüglich digitaler Arbeit verbessert werden, ist eine Ausweitung der einschlägigen Rechtsgrundlagen im BetrVG notwendig. Handlungsbedarf besteht sowohl bezüglich der technischen Grundlagen für digitale Arbeit als auch hinsichtlich der Prozesse und Verfahren, die dieser zugrunde liegen.

In Betracht kommt zunächst eine Ausweitung des Mitbestimmungsrechts zu Arbeitszeitfragen durch eine Ergänzung von § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG. Neben der Mitbestimmung zu Beginn, Ende und Lage der Arbeitszeit müsste es Betriebsräten ermöglicht werden, eingesetzte Arbeitszeitmodelle aktiv mit gestalten zu können. Weiterhin müssen Betriebsräte in die Lage versetzt werden, bezüglich der Voraussetzungen individueller Veränderungen der Arbeitszeit ihr Mitbestimmungsrecht uneingeschränkt wahrnehmen zu können. Nur mit einem solchen ausgeweiteten Mitbestimmungsrecht können Betriebsräte darauf hinwirken, dass ausufernde Arbeitszeitformen unterbleiben und dass die digitale Arbeit nur innerhalb festgelegter Arbeitszeitfenster erfolgen darf.

Ergänzt werden müsste ein neu gefasstes Mitbestimmungsrecht zum Thema Arbeitszeit durch ein Initiativrecht bezüglich der Nutzung technischer Möglichkeiten zu Zwecken des Arbeitszeitschutzes wie etwa der Sperrung von Zugängen außerhalb der Arbeitszeit.

---

102 Vgl. die Nachweise in Fußnote 84 sowie die Stellungnahmen der Sachverständigen in der Anhörung des Bundestags-Innenausschusses am 23.05.2011 (www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a04/Anhoerungen/Anhoerung08/Stellungnahmen_SV/index.html).

Um eine Datenschutzkomponente ergänzt werden sollte weiterhin das Mitbestimmungsrecht bezüglich der Regelung von Verhaltens- und Leistungskontrollen in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Es müsste dabei klargestellt werden, dass technische Einrichtungen in Betrieben überhaupt nur dann verwendet werden dürfen, wenn dabei garantiert ist, dass geltendes Datenschutzrecht beachtet wird.

Gestärkt werden müsste weiterhin das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Es müsste Betriebsräten ermöglichen, die Nutzung von Arbeitsmitteln wirksamer als bisher auszuschließen, wenn diese gesetzlichen Vorgaben wie der BildschirmarbeitsVO nicht entsprechen oder wenn sie in der Praxis die Arbeitsbelastung erhöhen (etwa durch die Schaffung einer permanenten Erreichbarkeit).

Digitale Arbeit verändert betriebliche Abläufe und individuelle Arbeitsbedingungen grundlegend. Dies erfordert eine umfassende Schulung und Weiterbildung der Beschäftigten. Um entsprechende Maßnahmen aus kollektivrechtlicher Sicht angemessen betreuen zu können, müssen dieMitbestimmungsrechte von Betriebsräten im Bereich der Berufsbildung gestärkt werden. Es müsste insbesondere festgelegt werden, dass Formen der digitalen Arbeit, die grundlegende Veränderungen für die Beschäftigten beinhalten, erst eingeführt werden dürfen, wenn abgestimmte Ausbildungen abgeschlossen sind.

5.7 Fazit

Das geltende Arbeitsrecht kommt unter den spezifischen Bedingungen digitaler Arbeit in vielfältiger Form an seine Grenzen. Besonders schwerwiegend sind die sich abzeichnenden Probleme im Bereich des Individualrechts bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Arbeitszeitschutzes. Ohne Anpassung und Schärfung der gesetzlichen Grundlagen zeichnet sich eine Schwächung des Schutzrahmens ab, den es für Beschäftigte gibt. Begrenzt sind die Auswirkungen hingegen im kollektivrechtlichen Rahmen. Diese Feststellung gilt jedenfalls so lange, wie die von der Rechtsprechung gesetzten Grenzen und Vorgaben unverändert bleiben.

6. Abschließende Überlegungen zur Humanisierung digitaler Arbeit

Die in den bisherigen Kapiteln – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – beschriebenen Entwicklungen und Zustände, Potenziale und Problemzonen digitaler Arbeit sollten deutlich gemacht haben, dass sich im Zuge der informations- und kommunikationstechnischen Durchdringung der Erwerbssphäre grundlegende Veränderungen vollzogen haben und noch vollziehen. Der Umbruch stellt bisherige Konstanten einer industriegesellschaftlich geprägten Arbeitswelt in Frage und lässt deren regulatorische Eckpfeiler fragiler werden, ohne dass diese bislang durch neue, der erhöhten Beweglichkeit digital vernetzter Arbeit angemessene Arrangements ersetzt oder auch nur zusätzlich abgestützt werden konnten. Aus dieser Konstellation resultieren arbeitspolitische und arbeitsrechtliche Anpassungs- und Modernisierungserfordernisse, die vor allem deshalb von hoher Dringlichkeit sind, weil Arbeit durch digitale Vernetzung besser, vor allem selbstbestimmter werden könnte, es jedoch bislang nicht gelungen ist, die humanisierenden und emanzipierenden Potenziale der neuen technischen Optionen für das Gros der Erwerbstätigen real auszuschöpfen. Digitale Arbeit bleibt auch insofern unter ihren Möglichkeiten, weil sie vielfach mit schwer zu bewältigenden Belastungen und Entsicherungen einhergeht, die von vielen Beschäftigten als „prekäre Freiheit“ (Manske/Merkel 2009), wenn nicht als schlichte Überforderungen wahrgenommen werden.

Obwohl der durch die Verbreitung der IuK-Techniken in der Arbeitswelt entstehende Handlungsbedarf zumindest in den Grundzügen seit längerem erkannt ist – wir haben hierzu etwa wiederholt auf entsprechende Analysen und Schlussfolgerungen der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages zur Informationsgesellschaft aus dem Jahr 1998 verwiesen (Deutscher Bundestag 1998b) –, so war doch in Sachen digitaler Arbeit in den zurückliegenden Jahren eine weitgehende Gestaltungsabstinenz der arbeitspolitischen Akteure auf unterschiedlichen Ebenen zu verzeichnen. Es dominiert eine Akzeptanz der normativen Kraft des Faktischen, will heißen: Die digitale

Vernetzung wird samt ihren Wirkungen – auch den als eher negativ einzustufenden – mehr oder weniger stillschweigend hingenommen, nicht jedoch als arbeitspolitisch gestaltungsbedürftige und gestaltungsfähige Entwicklung thematisiert. Diese Zurückhaltung dürfte wesentlich dazu beigetragen haben, dass digitale Arbeit heute so ist wie sie ist: In ihrer realen Ausformung vorwiegend von Vorgaben und Dispositionen der Unternehmen, der Arbeit- und Auftraggeber abhängig und den „Zwängen des Marktes" unterworfen, zu wenig jedoch an den Bedürfnissen der Erwerbstätigen und am Ziel guter Arbeit ausgerichtet. Neue Initiativen zur Humanisierung digitaler Arbeit, zur Ausschöpfung und Absicherung ihrer befreienden Potenziale und zur Begrenzung ihrer belastenden und entsichernden Effekte sind deshalb überfällig und möglich. Hierzu seien im Folgenden noch einige Überlegungen skizziert.

In erster Linie sollte die konzeptionelle Entwicklung von Initiativen zur Humanisierung digitaler Arbeit auf der Anerkennung der Dominanz, der Ambivalenz und der Differenz der nach wie vor neuen Arbeitsformen basieren:

- „Dominanz" meint, dass die Arbeit mit digitalen Arbeitsmitteln und an digitalisierten Arbeitsgegenständen längst kein peripheres Phänomen mehr darstellt, sondern über die Grenzen von volkswirtschaftlichen Sektoren und Branchen hinweg zum in technischer Hinsicht vorherrschenden Typus der Erwerbstätigkeit geworden ist – und dass diese Entwicklung irreversibel und noch nicht an ihrem Endpunkt angekommen ist.

- „Ambivalenz" bedeutet, dass digitale Arbeit per se weder gute noch schlechte Arbeit ist, sondern durch ein komplexes Gefüge von Potenzialen und Problemfeldern charakterisiert und damit sowohl chancenreich als auch risikoträchtig ist – typisch hierfür ist der immer wieder erwähnte und bis zu einem gewissen Grad wohl unausweichliche Trade-off zwischen den beiden Zielen der „Freiheit" und der „Sicherheit". Aus der Anerkennung dieser Ambivalenz resultiert die Erkenntnis, dass sich Konzepte und Initiativen zur Humanisierung digitaler Arbeit oft zwangsläufig in einem Spannungsverhältnis divergierender Orientierungsgrößen zu bewegen haben.

- Daran anknüpfend steht „Differenz" für den Tatbestand, dass die Wirkungen digitaler Vernetzung in einer zunehmend heterogenen Erwerbsland-

schaft von unterschiedlichen Gruppierungen unterschiedlich perzipiert werden und dass arbeitspolitische und arbeitsrechtliche Interventionen dieser Verschiedenheit Rechnung tragen müssen. Dies gilt insbesondere, aber längst nicht nur, für die Differenzen zwischen Erwerbstätigen innerhalb und außerhalb des Geltungsbereichs des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, mithin zwischen klassisch abhängig beschäftigten Arbeitnehmern und selbstständigen Freelancern. Während letztere, um es anhand der beiden eben bereits erwähnten Leitbegriffe zu konkretisieren, vor allem ein Mehr an sozialer Sicherheit benötigen, scheint es bei ersteren eher einen Bedarf an realer Selbstbestimmung, an mehr Freiheiten in der Arbeit zu geben, die nicht zugleich durch ein Übermaß an Belastungen und Überforderungen konterkariert und entwertet werden. „Autonomie ohne Prekarität" (Kocher/Welti 2010, S. 299) könnte hier eine Formel sein, die beide Aspekte zusammenführt, die in der Umsetzung jedoch gleichwohl der jeweiligen kontext- und zielgruppenspezifischen Akzentuierung bedarf.

Über welche Instrumente verfügt Arbeitspolitik, um die nötige Humanisierung digitaler Arbeit voranzubringen? Sie kann zum einen bestimmte, für wünschenswert erachtete Entwicklungen fördern, um Orientierungsmarken mit Vorbildcharakter zu schaffen. Zu denken wäre hier etwa an eine Subventionierung gut ausgestatteter, vor allem ergonomisch untadeliger Co-Working-Spaces, die als Anlaufpunkte für digital mobile Beschäftigte im öffentlichen Raum dienen könnten, oder auch an Initiativen zur modellhaften Implementation von Telearbeit.[103] Arbeitspolitik sollte zum zweiten Inno-

103 Beispielgebend könnte hier möglicherweise das in den USA im Jahr 2010 in Kraft getretene Telearbeitsförderungsgesetz („Telework Enhancement Act") sein, das für den Bereich der US-Bundesverwaltung verbindliche Maßgaben zur weiteren Verbreitung von Telearbeit vorsieht, u. a. indem es Ansprüche für Beschäftigte und Verpflichtungen für Vorgesetzte normiert: „The law amends Title 5 of the United States Code by adding a new chapter, Chapter 65, entitled, Telework', and defines telework as a work flexibility arrangement under which an employee performs the duties and responsibilities of his or her position, and other authorized activities, from an approved worksite other than the location from which the employee would otherwise work. The head of each executive agency is required to establish a policy under which employees (with some exceptions) would be authorized to telework. The policy on telework must be established within 180 days after enactment of the new Chapter 65 of Title 5 United States Code and ensure that telework does not diminish employee performance or agency operations." (Schwemle 2011, Summary)

vationen auf den verschiedenen Ebenen des Bildungssystems anstoßen und forcieren, um heutigen wie künftigen Erwerbstätigen die qualifikatorischen Ressourcen zu erschließen, die bei digitaler Arbeit unabdingbar sind, die aber heute, in einer nach wie vor industriegesellschaftlich geprägten Arbeitswelt noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden scheinen. Im weitesten Sinne geht es hier um „digitale Selbstständigkeit" (Deutscher Bundestag 2011, S. 31), wie sie aus dem Diskurs um Medienkompetenz bekannt ist, darüber hinaus aber auch um die Befähigung zur Selbstorganisation in wenig strukturierten Arbeitskontexten außerhalb betrieblicher Sphären, um „Mobilitätskompetenzen" (Kesselring/Vogl 2010, S. 168 u. ö.) und nicht zuletzt um die Qualifikation, einer Überforderung durch die entgrenzenden Effekte digitaler Arbeit mittels eigenständiger Grenzziehungen entgegenzuwirken.[104]

Neben diese zwar unverzichtbaren, aber eher „weichen" Ansätze des Förderns von Modellen und Qualifikationen wird jedoch im Spannungsfeld von Marktzwängen, Unternehmensvorgaben und den Interessen der Erwerbstätigen als weiteres Instrument fraglos auch dasjenige der regulierenden Intervention treten müssen. Denn „ohne wirksame Regulierungen und soziale Schutzmechanismen, die Menschen in großer Zahl überhaupt erst in die Lage versetzen, ‚ihr Leben so zu gestalten wie sie es wollen' (Burkart Lutz), wird Freiheitsgewinn […] eine Sache privilegierter Minderheiten bleiben" (Dörre 2010, S. 148).[105] Entsprechende Regelsetzungen sollten darauf abzielen, den Betroffenen „garantierte Optionen und Handlungsmöglichkeiten" (Kocher/Welti 2010, S. 300) zu eröffnen, ihre Teilhabechancen auszuweiten und digitale Zumutungen – etwa solche einer uneingeschränkten und permanenten Verfügbarkeit oder einer kompletten Entsicherung – einzudäm-

104 Nicht minder erforderlich sind auch verstärkte qualifikatorische Bemühungen, die sich an die Vorgesetzten der digitalen Arbeitnehmer zu richten und deren Fähigkeiten zur „Führung auf Distanz" zu verbessern hätten. Der bereits erwähnte „Telework Enhancement Act" aus den USA schreibt bemerkenswerterweise qualifikatorische Bemühungen für beide Adressatengruppen vor: „The head of each executive agency must ensure that employees eligible to telework and managers of employees who telework receive an interactive training program on telework." (Schwemle 2011, S. 4)

105 Das Zitat im Zitat entstammt einem Interview mit Burkart Lutz aus der Zeitschrift Mitbestimmung 1-2/2009.

men. Wichtige Stichworte hierzu, die in den vorstehenden Kapiteln bereits Erwähnung gefunden haben, wären beispielsweise

- ein Recht auf Telearbeit im Sinne eines gesetzlichen Anspruchs von Beschäftigten auf Tätigkeitsanteile an einem selbstbestimmten Ort während der üblichen Arbeitszeiten;

- ein Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb bestimmter Arbeitszeitkorridore oder auch

- ein Recht prekarisierungsgefährdeter (Solo-)Selbstständiger auf adäquate und kontinuierliche Einbeziehung in die kollektiven Systeme sozialer Sicherung.

Angesichts der erwähnten Heterogenität an Perzeptionen, Bedürfnissen und arbeitsrechtlichen Verortungen verschiedener Gruppen von Erwerbstätigen wird Regulierung allerdings nicht nach dem Muster eines „one size fits all" konzipierbar und implementierbar sein. Sie sollte vielmehr unterschiedliche Varianten – gesetzliche oder kollektivvertragliche Normen, betriebliche Vereinbarungen, Codes of Conduct u. ä. – anbieten, die den betroffenen Akteuren stets ausreichende Möglichkeiten zur Anpassung an die jeweiligen Gegebenheiten und Präferenzen lassen. Akzeptanz und Wirksamkeit entsprechender Maßnahmen werden dann höher ausfallen, wenn sie auf der aktiven Mitwirkung der Beschäftigten an der Gestaltung, Durchsetzung und Anwendung basieren. Arbeitspolitik zur Humanisierung digitaler Arbeit sollte deshalb tunlichst partizipativ angelegt sein. Sie wird aber auch konfliktbereit und konfliktfähig sein müssen. Denn es spricht wenig dafür, dass diejenigen, die als Arbeit- und Auftraggeber bis dato den übergroßen Anteil der „Früchte" der digitalen Vernetzung in Form von Flexibilisierungsgewinnen, Kostensenkungen und Machtzuwächsen geerntet haben, ihre Positionsvorteile widerstandslos aufgeben werden.



Nachwort

Gute digitale Arbeit – Netzpolitik ist auch Netzarbeitspolitik

von Lars Klingbeil, Hubertus Heil und Lothar Schröder

Digitale Arbeit ist dann eine gute Arbeit, wenn sie der Emanzipation der Menschen dient.

Der Wandel zur digitalen Gesellschaft macht auch vor der Arbeitswelt nicht halt. Mit der informations- und kommunikationstechnischen Durchdringung haben sich fundamentale Veränderungen des Erwerbslebens vollzogen. Die industriegesellschaftlich geprägte Arbeitswelt und die mit ihr verbundenen regulatorischen Absicherungen werden in Frage gestellt, ohne dass diese bislang durch neue und den Herausforderungen des digitalen Umbruchs Rechnung tragende Vereinbarungen ersetzt worden sind. Kurz: die zunehmend digital geprägte Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts stößt auf die weitgehend industriell geprägten Arbeitsregularien des 20. Jahrhunderts.

Michael Schwemmle und Peter Wedde leisten mit der vorliegenden Studie zu dieser Herausforderung einen wichtigen Debattenbeitrag. Aus der „erhöhten Beweglichkeit digital vernetzter Arbeit" leiten sie arbeitspolitische und -rechtliche Modernisierungserfordernisse ab. Je umfassender die Umwälzungen durch die räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit werden, so hat es Peter Struck im Vorwort dieser Studie formuliert, desto mehr sehen wir, dass die vermeintliche Freiheit auch neue Abhängigkeiten schafft, die von vielen Erwerbstätigen auch als Entsicherung, Belastung oder als Überforderung wahrgenommen werden. Nur mit dem entsprechenden politischen und rechtlichen Rahmen kann die digitale Vernetzung in der Arbeit Freiheitsräume eröffnen und humanisierende Potenziale heben. Dies ist bislang noch nicht ansatzweise gelungen.

Auffällig ist, dass Netzpolitik zwar seit einiger Zeit weit oben auf der politischen Agenda steht, das Thema Netzarbeitspolitik und die Veränderungen der digitalen Arbeitswelt dagegen in den vergangenen Jahren kaum thematisiert wurden. Diese Feststellung überrascht um so mehr, als die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft – Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft" bereits im Jahr 1998 festgestellt hat, dass sich „in den Industriestaaten gegenwärtig ein grundlegender Wandel vollzieht, der in seinen Wirkungen vergleichbar mit dem Übergang von der Agrargesellschaft zur Industriegesellschaft im letzten Jahrhundert ist" und dass dieser „Wandel – ähnlich wie dies bei der industriellen Revolution der Fall war – vor allem in der Arbeitswelt zu tiefgreifenden Umbrüchen führen wird."[1] Die Kommission hat zahlreiche Handlungsempfehlungen für die Gestaltung der sich verändernden Arbeitswelt ausgesprochen, die in der politischen Debatte allerdings kaum Beachtung fanden. Es ist durchaus lohnenswert, diese Handlungsempfehlungen vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion nochmals zu lesen.

Heute, vierzehn Jahre nach dem zitierten Bericht der Enquete-Kommission, gibt es auf der einen Seite kaum einen Bereich der Erwerbstätigkeit, der ganz ohne Informations- und Kommunikationstechnik auskommt. Andererseits ist zu konstatieren, dass das Thema „digitale Arbeit" bis Anfang des Jahres 2012 weitgehend von der öffentlichen Agenda verschwunden war. Zwar werden angesichts immer neuer Bespitzelungsskandale von Telekom, LIDL und Co. immer wieder und zunehmend heftigere Diskussionen über den mangelnden Beschäftigtendatenschutz geführt. Daneben wird zumindest ansatzweise der Arbeits- und Lebensstil der sogenannten „digitalen Bohème"[2] thematisiert. Insgesamt bleibt aber der Befund, dass zwar die informations- und kommunikationstechnische Durchdringung der Gesellschaft immer

1 Deutscher Bundestag (1998): Schlussbericht der Enquete-Kommission Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft – Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft. BT-Drs. 13/11004, S. 48.

2 Friebe, Holm/Lobo, Sascha (2008): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung, München: Heyne-Verlag (aktualisierte Ausgabe).

weiter voranschreitet, dass aber gleichzeitig der gesellschaftliche und politische Diskurs über ihre Gestaltung und Gestaltbarkeit zumindest im Bereich der digitalen Arbeit weitgehend ausgeblieben ist.[3]

Die beiden Autoren gehen daher zu Recht von der These aus, dass es nicht zuletzt dieser „Gestaltungsabstinenz" der zurückliegenden Jahre geschuldet sein dürfte, dass die Chancen der digitalen Vernetzung zur Erhöhung der Arbeitsqualität und die Potenziale der digitalen Arbeitswelt für viele Erwerbstätige bis dato bei weitem noch nicht ausgeschöpft worden sind – im Gegenteil. Die Digitalisierung der Arbeit führt, so kann man die Ergebnisse der Studie zusammenfassen, offensichtlich nicht im Selbstlauf zu ihrer Humanisierung. Dazu bedarf es vielmehr arbeitspolitischer Initiativen auf unterschiedlichen Ebenen, die darauf gerichtet sein müssen, den Wandel im Sinne „guter digitaler Arbeit" gestaltend zu beeinflussen, reale Freiheitsgrade für möglichst viele Erwerbstätige zu eröffnen und abzusichern, rechtliche und qualifikatorische Ressourcen bereitzustellen und auch, wo nötig, neue Begrenzungen zu setzen.

Eine der Ursachen dieser „Gestaltungsabstinenz" sehen die Verfasser des Gutachtens darin, dass sich das Thema nur schwerlich in traditionelle „Schachtelpolitiken" (Peter Glotz) einfügt. So habe die klassische Arbeits- und Sozialpolitik, die sich in der Verantwortung sehen müsste, das Thema noch nicht wirklich für sich entdeckt. Aber auch auf dem neuen, längst noch nicht zur Gänze erschlossenen Terrain der Netzpolitik spiele „gute digitale Arbeit" bis auf wenige Ausnahmen nach wie vor keine wahrnehmbare Rolle. Wenn es stimmt, dass Netzpolitik Gesellschaftspolitik sein muss, dann muss Netzpolitik auch Netzarbeitspolitik sein. Die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt ist – neben den Tarifvertragsparteien – auch und vor allem Aufgabe der Politik und wer, wenn nicht die SPD, kann für eine Netzarbeitspolitik

---

3 Vgl. dazu auch Pfeiffer, Sabine (2010): Technisierung von Arbeit; in: Böhle/Voß/Wachtler (Hrsg.) (2010), S. 231 - 261.

stehen, die an arbeits- und lebensweltliche Interessen, Probleme und Alltagsrealitäten eines großen Teils der Erwerbstätigen anknüpft, die damit verbundenden Freiheitsgrade eröffnet und, wo nötig, auch Begrenzungen einzieht.

In jüngster Zeit war allerdings ein erhebliches Rauschen im deutschen Blätterwald zu vernehmen. Spätestens nachdem der SPIEGEL im Februar 2012 unter der Überschrift „Frei schwebend in der Wolke" über „Beschäftigungsmodelle der Zukunft", wie sie sich beispielsweise IBM vorstellt, berichtet hatte.[4] Daneben wurden unter den Stichworten Erreichbarkeitsstress, Handy-Sperre und Mailserverabschaltung nach Feierabend zunehmend die möglichen Nebenwirkungen der zunehmenden Entgrenzung der Arbeitswelt aufgegriffen. „Sei doch mal still!", überschrieb wiederum der SPIEGEL im Juli 2012 seine Titelgeschichte als „Anleitung zu einer digitalen Diät" und zeigte ein zum Schweigen verdonnertes iPhone.[5] Im Kern geht es um die Verschmelzung von Arbeit und Privatem durch die Entkoppelung von Raum und Zeit in der digitalen Gesellschaft. Die Frage lautete: Wo und wann fängt die Arbeit, wo das Private?

Inzwischen hat sich auch die Politik des Themas angenommen. Der Deutsche Bundestag hat erneut eine Enquete-Kommission eingerichtet, diesmal zum Thema „Internet und digitale Gesellschaft". Diese beschäftigt sich derzeit mit dem Wandel der digitalen Arbeitswelt. Im Herbst wird die Projektgruppe „Arbeit, Wirtschaft, Green IT" ihren Bericht einschließlich Handlungsempfehlungen für den Deutschen Bundestag vorlegen. Selbst die Bundesregierung scheint das Thema zumindest wahrgenommen zu haben: die Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen fordert „glasklare Regelungen", zu welchen Uhrzeiten man erreichbar sein muss, wann es eine Ruheausgleich geben und wann man seine Mails checken muss. Es ist allerdings nicht zu erwarten, dass die schwarz-gelbe Regierungskoalition sich hier auf konkrete Vorschläge verständigen wird.

---

4 DER SPIEGEL 6/2012 vom 06. Februar 2012: Frei schwebend in der Wolke. S. 62ff.
5 DER SPIEGEL 27/2012 vom 02. Juli 2012. S. 62ff.

Gute digitale Arbeit kann Freiheitsräume eröffnen

Wir wollen den Begriff „Gute digitale Arbeit“ ins Zentrum der Diskussion rücken. Was ist damit gemeint? Der Begriff hat eine doppelte Bedeutung: Gute digitale Arbeit ist sowohl aus Sicht der Unternehmen, als auch aus der Perspektive der Erwerbstätigen – sozusagen als Kehrseite derselben Medaille – zu definieren. Unternehmen sind auf gute, effizient zustande gekommene Arbeitsergebnisse angewiesen, um ihre Produkte und Dienstleistungen wirtschaftlich erfolgreich vermarkten zu können. Dazu bedarf es motivierter und qualifizierter Erwerbstätiger, die ihrerseits ein ausgeprägtes Eigeninteresse an Arbeitsqualität haben.

Das Gutachten definiert digitale Arbeit als berufliche Tätigkeit mit digitalen Arbeitsmitteln und Arbeitsinhalten. Dies ist heute der dominierende Typus moderner Erwerbstätigkeit. Die Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland leistet regelmäßig digitale, präziser: digital vernetzte, Arbeit. In manchen Branchen nähern sich die entsprechenden Anteile bereits der 100%-Grenze, so etwa im IuK-Sektor oder bei den Finanzdienstleistungen. Die Verbreitung, vor allem aber die Intensität digitaler Arbeit dürften in naher Zukunft noch deutlich ansteigen. Allein ihre quantitative Dominanz zeigt, dass es sich hier um ein Thema handelt, das alle betrifft. Es wäre in jedem Fall verkürzt, digitale Arbeit nur in Sphären von Internet-Start-Ups, der „digitalen Bohème“ und Softwareschmieden zu verorten und damit als noch immer eher randständiges Phänomen zu unterschätzen.

Was ist – über alle Varianten und Differenzierungen hinweg – das zentrale und neue Charakteristikum digital vernetzter Arbeit? Nach Auffassung der Gutachter ist das vor allem ihre ausgeprägte Beweglichkeit. Neue digitale Beweglichkeit von Arbeit bedeutet demnach dreierlei: die Mobilität der Arbeitsgegenstände (Cloud), der Arbeitsmittel (Smartphone, Tablet, Notebook) und der arbeitenden Personen. Hieraus ergeben sich viele Optionen für fluidere, flexiblere, entgrenzte Organisationsvarianten in Arbeitsprozessen. Diese kollidieren nicht selten mit überkommenen arbeits- und sozialrechtlichen Regulierungen, welche in ihren Zielsetzungen – Schutz und Sicherheit – keineswegs obsolet geworden sind. Sie stellen aber auf Konstanten ab, die

in dieser Form nicht mehr durchgängig gegeben sind: feste Arbeitsplätze, invariante Arbeitszeiten, stabile Normalarbeitsverhältnisse, um nur drei zu nennen.

Weil das Arbeitsrecht aber auf derlei Konstanten basiert, wirkt es im Kontext digital vernetzter Arbeit oft so hoffnungslos überfordert und unmodern. Da die genannten Konstanten aber keineswegs gänzlich aus dem Arbeitsleben verschwunden sind und unverzichtbare Schutznormen nach wie vor auf diesen gründen, kann das derzeitige Arbeitsrecht gleichwohl nicht umstandslos entsorgt werden. Es bedarf seiner Anpassung. Wie schwierig dies ist, lässt sich im arbeitsrechtlichen Teil der Studie von Michael Schwemmle und Peter Wedde nachlesen.

Erschwerend kommt hinzu, dass – oftmals aus guten Gründen und aufgrund schlechter Erfahrungen – manche Gewerkschafter und auch manche Sozialdemokraten die digitale Vernetzung der Arbeitswelt primär als bedrohliche Entwicklung wahrnehmen. Dies ist eine nachvollziehbare, gleichwohl unvollständige Sicht auf das gesamte, ausgesprochen ambivalente Potenzial digital vernetzter Arbeit.

Die neue digitale Beweglichkeit von Arbeit verbindet sich nämlich zugleich mit einer realistischen Vision für Erwerbstätige, die im Industrialismus noch völlig undenkbar war: Es ist die Vision (und vielleicht irgendwann die Option), zumindest einen Teil ihrer beruflichen Aufgaben wann und wo sie wollen zu erledigen – und dies unter Umständen, die sie als angemessen empfinden. Uns ist ebenso wie den Autoren ein wichtiges Anliegen, die Tragweite dieser oft erwähnten und fast schon zerredeten Option herauszustellen. Wenn man mit Oskar Negt das Ausmaß, in dem Menschen über Raum und Zeit verfügen, als den Kern ihrer Freiheit bzw. Unfreiheit versteht, so wird deutlich, dass hier eine Menge auf dem Spiel steht. Digitale Vernetzung der Arbeit kann Freiheitsräume eröffnen und mehr reale Freiheit in den Arbeitsalltag der Beschäftigten bringen. Es geht um ein Stück Befreiung der Arbeit. Und damit auch um ein Stück Wiedereroberung des von den Neoliberalen okkupierten Freiheitsbegriffs. Ein solcher an den Potenzialen orien-

tierter Ansatz darf jedoch nicht außer Acht lassen, dass die Realisierung von mehr Freiheit in der Arbeit eine höchst voraussetzungsvolle Angelegenheit ist. Ob Erwerbstätige die mit der digitalen Technik prinzipiell erschließbaren Freiheitsgrade auch tatsächlich zu ihrem eigenen Nutzen realisieren können, hängt in hohem Maße davon ab, über welche Rechte, Ressourcen und Verhandlungsspielräume sie verfügen. D.h. konkret, inwieweit sie Orts- und Zeitsouveränität gegen Zielvorgaben, Leistungs- und Präsenzforderungen von Vorgesetzten oder Auftraggebern durchzusetzen vermögen. Wenn sie darüber verfügen – was heute nur unzulänglich der Fall ist –, so könnten aus der Vernetzung von Arbeit wichtige Impulse für ihre Humanisierung entstehen. Hier liegt die zentrale Aufgabe sozialdemokratischer Netzarbeitspolitik.

Digitale Arbeit bedarf der politischen Gestaltung: eine neue Netzarbeitspolitik

Ein zentrales Ergebnis von Michael Schwemmle und Peter Wedde ist leider auch, dass es bisher nicht ausreichend gelungen ist, das humanisierende und emanzipierende Potenzial der digitalen Arbeit ausreichend zu nutzen. Zwar wird zunehmend digital mobil gearbeitet, aber nur selten unter Umständen, die von den Beschäftigten selbst bestimmt werden und an ihren Interessen orientiert sind. Weit gestaltungsmächtiger sind die Verfügungsmacht von Arbeit- oder Auftraggebern. Dies zeigt sich oftmals in unrealistisch hohen Zielvorgaben und uferlos verlängerten Arbeitszeiten sowie der vielerorts erwarteten ständigen Erreichbarkeit. Mit dem eingangs erwähnten von IBM konzipierten Liquid-Modell zeichnet sich mittlerweile ein Negativ-Szenario der totalen Verflüssigung und Entsicherung digitaler Arbeit ab, das das genannte Freiheitsversprechen zu pervertieren und prekarisiertes Tagelöhnertum zum neuen Standard zu erheben droht.

Diese Diagnose zeichnet politischen Handlungsbedarf auf und benennt dessen Eckpunkte: Digitale Arbeit wird nicht durch die Technik alleine besser werden. Vielmehr gilt es, sie durch gezielte Intervention zu humanisieren,

die Chancen auf die Eröffnung von Freiheitsräumen zu nutzen, diese durch Rechte und Ressourcen für Erwerbstätige zu sichern, Verfügbarkeitszumutungen und Prekaritätsrisiken zu begrenzen und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu minimieren.

Welche Art von Politik soll dies leisten? Ist das noch klassische Arbeitsmarktpolitik? Ist das schon Netzpolitik? Schlimmstenfalls würden sich weder die Netzpolitikerinnen und -politiker noch die Arbeitsmarktpolitikerinnen und -politiker für die großen Fragen der digitalen Arbeit zuständig fühlten. Es bedarf einer „Netzarbeitspolitik", also eines Zusammenwirkens beider Politikfelder. Es war die SPD, die es während der Industrialisierung als erste Partei verstanden hat, diesen tiefgreifenden gesellschaftlichen Umbruch zu gestalten. Gleiches muss nun für die Digitalisierung gelten. Wir müssen Netzpolitik endlich als Gesellschaftspolitik und damit auch als Netzarbeitspolitik verstehen. Es ist die große Chance der SPD, dass sie – anders als andere – sowohl Netzpolitiker als auch Arbeits- und Sozialpolitiker klassischer Prägung in ihren Reihen hat. Diese kann und sollte sie zusammenbringen. So kann die Sozialdemokratie weiter die Humanisierung der Arbeit vorantreiben und als politische Kraft das Freiheitsversprechen digitaler Arbeit einzulösen helfen.

Was aber kann eine Netzarbeitspolitik leisten und über welche Instrumente verfügt die Politik, um die Humanisierung digitaler Arbeit voranzubringen? Das Gutachten von Michael Schwemmle und Peter Wedde benennt hier kurz- und mittelfristige Ansatzpunkte. So kann eine moderne Netzarbeitspolitik *bestimmte wünschenswerte Entwicklungen fördern*. Denkbar wären etwa die Unterstützung von Co-Working-Spaces als Anlaufpunkte für digital mobile Beschäftigte im öffentlichen Raum oder auch Initiativen zur modellhaften Implementation von Telearbeit, beispielsweise im öffentlichen Dienst. Ergänzt werden sollten diese Maßnahmen nach Auffassung der Gutachter durch *Innovationen auf den verschiedenen Ebenen des Bildungssystems,* um die qualifikatorischen Ressourcen zu ermöglichen, die bei digitaler Arbeit unabdingbar sind. In der Enquete-Kommission haben die Mitglieder der SPD-

Bundestagsfraktion und die von ihr benannten Sachverständigen hierfür den Begriff der „digitalen Selbstständigkeit“[6] geprägt.

Diese eher „weichen“ Ansätze des Förderns von Modellen und Qualifikationen sind nach Auffassung der Gutachter zwar unverzichtbar, sie allein aber reichen nicht aus. Daneben müssen im Interesse der Erwerbstätigen auch *regulierende Interventionen* treten, die den Betroffenen rechtlich abgesicherte Freiheitsräume eröffnen und ihre Teilhabechancen ausweiten, zugleich aber die „digitalen Zumutungen“ (Michael Schwemmle und Peter Wedde) – etwa solche einer uneingeschränkten und permanenten Verfügbarkeit oder einer kompletten Entsicherung – eindämmen.

Das bedeutet, dass weite Teile der auf fixen Arbeitsorten und stabilen, abhängigen Arbeitsverhältnissen basierenden Regeln auf den Prüfstand müssen. Das ist eine größere und nur in längerer Zeitperspektive zu bewältigende Aufgabe, die allerdings niemand ernsthaft angehen wird, wenn es die SPD nicht tut. Was kurzfristig *zu realisierende Ansätze* angeht, diskutieren wir derzeit, inwieweit wir diese in das SPD-Wahlprogramm aufnehmen können. Mit dem Gutachten werden drei konkrete Forderungen aufgestellt:

- ein Anspruch auf „Telearbeit“ von Beschäftigten auf Tätigkeitsanteile an einem selbstbestimmten Ort während der üblichen Arbeitszeiten;

- ein Recht auf Nichterreichbarkeit, zumindest aber auf Nicht-Reaktion außerhalb bestimmter Arbeitszeiten;

- ein Recht prekarisierungsgefährdeter (Solo-)Selbstständiger auf angemessene und kontinuierliche Einbeziehung in die kollektiven Systeme sozialer Sicherung unter Beteiligung der Auftraggeber an der Finanzierung.

---

6 Deutscher Bundestag (2012): Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission Internet und digitale Gesellschaft: Medienkompetenz. BT-Drs. 17/7286.

Bausteine einer sozialdemokratischen Netzarbeitspolitik

Die SPD will den Wandel der Arbeitswelt gestalten und die Voraussetzungen für „gute digitale Arbeit" schaffen. Erste Weichenstellungen hat sie bereits auf dem Bundesparteitag in Berlin 2012 mit dem Leitantrag „Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität in der digitalen Gesellschaft" vorgenommen.[7] Im Rahmen des Zukunftsdialoges der SPD-Bundestagsfraktion arbeiten wir derzeit an einem Kreativpakt aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Kreativschaffenden und suchen nach Lösungsansätzen, um die digitale Arbeit und Wirtschaft und insbesondere auch die Kultur- und Kreativwirtschaft zu gestalten.[8]

Daneben hat sich auch die Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft" sehr intensiv mit diesen Fragestellungen beschäftigt. Die Enquete-Mitglieder der SPD-Bundestagsfraktion und die von ihr benannten Sachverständigen haben bei den Beratungen in der Enquete-Kommission die mit diesem Gutachten vorgelegten Empfehlungen aufgegriffen und weiterentwickelt. Im Kern gilt es, entsprechende Rechte einzuräumen, konsensbasierte Lösungen zu fördern und Impulse für eine menschengerechte Gestaltung ortsflexibler Arbeit zu geben. Vor diesem Hintergrund haben wir, neben den zahlreichen Vorschlägen zu den sozialen Sicherungssystemen, zum Beschäftigtendatenschutz oder auch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, mit Blick auf die neue Beweglichkeit digital vernetzter Arbeit folgende konkrete Vorschläge für die Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission eingebracht:

- „Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Orts- und Zeitsouveränität bei ihrer Arbeit zu ermöglichen, sollte ihnen ein Rechtsanspruch auf ein Mindestmaß an Tätigkeitsanteilen eingeräumt werden, die während der betriebsüblichen Arbeitszeiten an einem von den Beschäftigten selbst zu bestimmenden Arbeitsplatz erbracht werden dürfen („Recht auf

---

7 SPD (2012): Leitantrag „Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität in der digitalen Gesellschaft", beschlossen auf dem SPD-Parteitag am 05.12.2011. Abrufbar unter: http://www.spd.de/linkableblob/21872/data/36_beschluss_internet_lang.pdf

8 Weitere Informationen sind hier abrufbar: http://www.spdfraktion.de/fraktion/arbeitsgruppen/projekt-ordnung-für-arbeit-kreativpakt

selbstbestimmte Telearbeit“). Eine entsprechende gesetzliche Regelung könnte sich strukturell an einschlägige Bestimmungen zur Teilzeitarbeit im Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) anlehnen und beispielsweise vorsehen, dass Anträge von Beschäftigten auf Telearbeit zu realisieren sind, „soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen“ (§ 8 Abs. 5 TzBfG). Im Rahmen eines solchen Regelungswerks müsste zudem eine Garantie des arbeitsrechtlichen Schutzrahmens (siehe hierzu die Handlungsempfehlungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz) und der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Planung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen normiert werden.

- Zur Unterstützung der Diffusion human gestalteter Modelle mobilen Arbeitens sollte auch für Deutschland eine Gesetzesinitiative nach dem Muster des in den USA im Jahr 2010 in Kraft getretenen Telearbeitsförderungsgesetzes („Telework Enhancement Act“) erwogen werden. Dieses Regelungswerk sieht für den Bereich der US-Bundesverwaltung verbindliche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Telebeschäftigten vor. Auch ohne vergleichbar verpflichtende Rechtsnormen müssen konsensbasierte Projekte zur Implementierung guter Telearbeit im öffentlichen wie im privaten Sektor wieder verstärkt initiiert und gefördert werden.

- Unabhängig von bzw. in Ergänzung zu und Umsetzung von gesetzlichen Regelungen sollten die Betriebs- und Tarifparteien branchen-, unternehmens- und betriebsspezifische Vereinbarungen schließen, die darauf abzielen,
  – die Spielräume, die sich aufgrund der räumlichen und zeitlichen Disponibilität von vernetzter Arbeit eröffnen, zugunsten einer erweiterten Autonomie und einer verbesserten Work-Life-Balance der Beschäftigten zu nutzen
  – und die potenziellen Risiken, Belastungen und Beanspruchungen, die sich mit ortsflexibler Arbeit verbinden können, zu begrenzen.“[9]

9 Entwurf der Projektgruppe Wirtschaft, Arbeit, Green IT der Enquete-Kommission Internet und digitale Gesellschaft.

Die Option, prinzipiell immer und überall arbeiten zu können, stellt die wohl bedeutsamste und zugleich chancenreichste Veränderung dar, welche digital vernetzte Berufstätigkeit von klassisch betriebsgebundener unterscheidet. Allerdings gilt es auch dafür Sorge zu tragen, dass aus dieser im Sinne erweiterter Handlungsspielräume auch für Erwerbstätige begrüßenswerten Entwicklung nicht der faktische Zwang einer permanenten Erreichbarkeit und ubiquitären Verfügbarkeit entsteht. Ergänzend haben wir daher unter dem Stichwort Mobilität folgenden Textvorschlag in die Arbeit der Enquete-Kommission eingebracht:

- „Der selbstverantwortliche Umgang mit den neuen Freiheiten orts- und zeitflexibler Arbeit ist als wichtiges Element digitaler Medienkompetenz zu betrachten und sollte zum Gegenstand verstärkter Qualifikationsbemühungen in der schulischen, universitären und beruflichen Aus- bzw. Weiterbildung werden. Entsprechende Module müssen auf die Befähigung der Betroffenen zur Selbstorganisation und Strukturierung des Arbeitsalltags außerhalb betrieblicher Routinen sowie zur Grenzziehung zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten abzielen und die Sensibilisierung für Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ebenso befördern wie den Respekt für die Erreichbarkeits- und Verfügbarkeitsgrenzen anderer, insbesondere auch weisungsabhängiger Erwerbstätiger.

- Die Betriebs- und Tarifparteien sind aufgefordert, negativen Effekten digital erweiterter Erreichbarkeit und Verfügbarkeit durch geeignete Vereinbarungen entgegenzuwirken. Diese sollten situationsadäquate Regelungen vorsehen, welche die Mitarbeiter außerhalb festzulegender Zeiten von formellen wie informellen Erreichbarkeitszwängen befreien und entsprechende Benachteiligungsverbote vorsehen. In diesem Zusammenhang können auch flankierende technische und organisatorische Maßnahmen angezeigt sein, die etwa zu gewährleisten hätten, dass jeder Login-Vorgang durch Beschäftigte außerhalb definierter Arbeitszeitfenster einen Vergütungs- oder Zeitausgleichsanspruch auslöst.

- Auf der Ebene der Gesetzgebung erscheint es – vor allem im Blick auf die nicht von tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen erfassbaren Bereiche der Erwerbssphäre – darüber hinaus sinnvoll, ein „Recht auf Nichterreichbarkeit und Nicht-Reaktion" im Arbeitszeitgesetz zu verankern, welches dann einsetzt, wenn Höchstarbeitszeiten überschritten sind oder die Voraussetzungen für Ruhepausen und -zeiten ausgelöst werden. Des weiteren empfiehlt sich eine klarstellende Ergänzung des arbeitszeitbezogenen Mitbestimmungsrechts in § 87 Abs. 1 Nr. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes, welche neue, durch digitale Vernetzung zunehmend ermöglichte Arbeitszeitmodelle – wie z. B. „Vertrauensarbeitszeit" – der uneingeschränkten Mitbestimmung unterwirft."[10]

Eine abschließende Beratung der Vorschläge in der Enquete-Kommission Internet und digitale Gesellschaft steht zwar noch aus, aber es zeichnet sich ab, dass die schwarz-gelbe Koalition diese Vorschläge – wie beinahe alle Vorschläge zur Gestaltung der digitalen Arbeit und zum Schutz der Interessen der Erwerbstätigen – ablehnen wird.

Die Chancen und Potenziale der digitalen Arbeit wie auch deren mögliche negative Folgen haben Michael Schwemmle und Peter Wedde in diesem Gutachten überzeugend herausgearbeitet. Zu Recht mahnen sie an, dass es jetzt der Etablierung einer modernen Netzarbeitspolitik bedarf, damit die Chancen der Digitalisierung hin zu mehr Humanisierung und Emanzipierung der Arbeitswelt nicht vertan werden. Wenn die Politik es versäumt, Voraussetzungen für eine gute digitale Arbeit zu schaffen, wird diese langfristig nicht mit einer Steigerung der Freiheitsgrade verbunden werden, sondern mit Entsicherung und Überforderung.

Die Diskussion um die Ausgestaltung der digitalen Arbeitswelt steht erst am Anfang. Die SPD ist die Partei der Arbeit. Arbeit ist die Grundlage für Zufriedenheit, Selbstwert und für innere Würde, und sie integriert in die Ge-

---

10 Entwurf der Projektgruppe Wirtschaft, Arbeit, Green IT der Enquete-Kommission Internet und digitale Gesellschaft.

sellschaft. Wir setzen deshalb auf das Leitbild der „Guten digitalen Arbeit“ und laden ein, mit uns in die Diskussion zu den Gestaltungsmöglichkeiten der digitalen Arbeitswelt einzusteigen. Aus unserer Sicht können die auf dem Gutachten basierenden Vorschläge wichtige Bausteine einer sozialdemokratischen Netzarbeitspolitik sein und wir werden diese – in Abstimmung mit den Arbeits-, Wirtschafts- und Netzpolitikern sowie den Gewerkschaften weiterentwickeln und konkretisieren. Wir sind uns sicher, dass diese auch Eingang finden werden in das Regierungsprogramm zur Bundestagswahl 2013. Die SPD will die sozialdemokratischen Grundwerte Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität auch in der digitalen Gesellschaft verankern.

Abschließend möchten wir der Friedrich-Ebert-Stiftung für die Ermöglichung des Gutachtens „Digitale Arbeit in Deutschland: Potenziale und Problemlagen“ und den beiden Gutachtern, Michael Schwemmle und Prof. Dr. Peter Wedde, für die herausragende Expertise danken. Sie haben damit wichtige Anregungen für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt gegeben.

Zu den Autoren:

Lars Klingbeil, MdB ist Netzpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion und Obmann der Enquete-Kommission Internet und Digitale Gesellschaft.

Hubertus Heil, MdB ist Stellvertretender Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion und zuständig für die Bereiche Wirtschaft und Arbeit.

Lothar Schröder ist Gewerkschaftssekretär und Mitglied der Enquete-Kommission Internet und digitale Gesellschaft.

7. Literatur

Ahlers, Elke/Kraemer, Birgit/Ziegler, Astrid (2009): Standortverlagerungen – welche Entwicklung zeichnet sich ab?; in: dies. (Hrsg.) (2009): Beschäftigte in der Globalisierungsfalle?, Baden-Baden: Nomos.

Ahlers, Elke/Öz, Fikret/Ziegler, Astrid (2007): Standortverlagerung in Deutschland – einige empirische und politische Befunde, Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung.

Albers, Markus (2008): Morgen komm ich später rein. Für mehr Freiheit in der Festanstellung, Frankfurt/New York: Campus Verlag.

A.T. Kearney (2011): Das Ende der Standardisierung? Private iPads & Co erobern die Unternehmen – „Bring your own Device" (ByoD) liegt voll im Trend, Executive Brief (www.atkearney.de/content/veroeffentlichungen/executivebriefs_detail.php/id/51430/practice/sitp; Abruf 06.12.2011).

Balfanz, Dirk/Schröter, Welf (Hrsg.) (2010): Gestaltete Virtualität. Realität der Neuen Medien in der Arbeitswelt, Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag.

Baukrowitz, Andrea/Boes, Andreas/Schwemmle, Michael (1998): Veränderungstendenzen der Arbeit im Übergang zur Informationsgesellschaft – Befunde und Defizite der Forschung; in: Deutscher Bundestag (1998a), S. 13–170.

Beck, Ulrich (1998): Wie wird Demokratie im Zeitalter der Globalisierung möglich? Eine Einleitung; in: ders.: Politik der Globalisierung, Frankfurt: Suhrkamp-Verlag, S. 7–67.

Berlecon Research (2011): Enterprise Mobility 2011. Bestandsaufnahme und Investitionspläne in deutschen Unternehmen, Berlin.

Betzelt, Sigrid (2006): Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität. ZeS-Arbeitspapier Nr. 3/2006, Bremen.

BiBB/BAuA (Bundesinstitut für Berufsbildung/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) (2006): Arbeit und Beruf im Wandel/Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006:
(www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb-baua_taetigkeiten_beruf.pdf;
www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb-baua_eb92_abb1a.pdf;
Abruf 03.12.2011).

BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien) (2011a): Computernutzung nimmt weiter zu. BITKOM-Presseinformation vom 08.04.2011.

BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien) (2011b): Nur jeder zwölfte Berufstätige hat ein Diensthandy. BITKOM-Presseinformation vom 07.07.2011.

BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien) (2011c): Erreichbarkeit ist für die meisten selbstverständlich. BITKOM-Presseinformation vom 03.07.2011.

BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien) (2010a): Berufstätige wünschen sich flexiblere Arbeitsbedingungen. BITKOM-Presseinformation vom 27.04.2010.

BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien) (2010b): Grenzen zwischen Job und Freizeit verschwinden. BITKOM-Presseinformation vom 04.11.2010.

BKK (Bundesverband Betriebskrankenkassen) (2010): Arbeit und Schlaf. BKK-Faktenspiegel 11/2010.

BMWI (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie) (Hrsg.) (2010): Monitoring-Report Deutschland Digital. Der IKT-Standort im internationalen Vergleich 2010, Berlin.

Boes, Andreas (2005): Informatisierung; in: SOFI/IAB/ISF/INIFES (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 211–244.

Boes, Andreas/Gül, Katrin/Kämpf, Tobias (2011): Permanente Verfügbarkeit im Informationsraum. Digitale Möglichkeiten und ihr Preis. Präsentation zur Tagung „Permanent online!? Betriebliche Herausforderungen der Erreichbarkeitsökonomie“, Evangelische Akademie Tutzing, 29.–30. Juni 2011.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2011): Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen, Berlin: edition sigma.

Boes, Andreas/Schwemmle, Michael (Hrsg.) (2005): Bangalore statt Böblingen? Offshoring und Internationalisierung im IT-Sektor, Hamburg: VSA-Verlag.

Boes, Andreas/Schwemmle, Michael (2004): Herausforderung Offshoring. Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen, Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung.

Böhle, Fritz/Bolte, Annegret/Pfeiffer, Sabine/Porschen, Stephanie (2008): Kooperation und Kommunikation in dezentralen Organisationen – Wandel von formalem und informellem Handeln; in: Funken/Schulz-Schaeffer (Hrsg.) (2008), S. 93–115.

Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.) (2010): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden: VS-Verlag.

Böhning, Björn/Görlach, Alexander (2011): Freiheit oder Anarchie? Wie das Internet unser Leben verändert, Berlin: vorwärts buch.

Bosch, Gerhard (2003): Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft; in: Klumpp/Kubicek/Roßnagel (2003), S. 212–225.

Brandt, Cornelia (Hrsg.) (2010): Mobile Arbeit – Gute Arbeit? Arbeitsqualität und Gestaltungsansätze bei mobiler Arbeit, Berlin.

Brandt, Cornelia/Brandl, Karl-Heinz (2008): Von der Telearbeit zur mobilen Arbeit …; in: Computer und Arbeit 3/2008, S. 15–20.

Brandt, Jochen (2011): BYOD – Handlungsbedarf für die Belegschaftsvertretung; in: Computer und Arbeit 10/2011, S. 8.

Bretschneider-Hagemes, Michael (2011): Belastungen und Beanspruchungen bei mobiler IT-gestützter Arbeit; in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 3/2011, S. 223–233.

Bretschneider-Hagemes, Michael/Kohn, Markus (2010): Ganzheitlicher Arbeitsschutz bei mobiler IT-gestützter Arbeit; in: Brandt (Hrsg.) (2010), S. 33–52.

Brödner, Peter (2002): Flexibilität, Arbeitsbelastung und nachhaltige Arbeitsgestaltung; in: Brödner, Peter/Knuth, Matthias (Hrsg.) (2002): Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 489–542.

Bührmann, Andrea D./ Pongratz, Hans J. (Hrsg.) (2009a): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden: VS-Verlag.

Bührmann, Andrea D./Pongratz, Hans J. (2009b): Prekäres Unternehmertum. Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld; in: dies. (Hrsg.) (2009a), S. 7–25.

buero-forum (o.J.): Telearbeit (www.buero-forum.de/de/buerowelten/telearbeit-und-home-office/telearbeit; Abruf 02.01.2012).

Bunz, Mercedes (2006): Meine Armut kotzt mich an; in: Zitty vom 16.02.2006.

Castells, Manuel (2001): Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Teil 1 der Trilogie Das Informationszeitalter, Opladen: Leske + Budrich.

Cisco (2010): Auslaufmodell Büro? 60 Prozent halten persönliche Anwesenheit nicht für produktivitätsentscheidend. Cisco-Pressemeldung vom 27.10.2010.

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (2010): Betriebsverfassungsgesetz, 13. Auflage, Frankfurt: Bund-Verlag (zitiert: DKKW-Bearbeiter).

Dettmer, Markus/Tietz, Janko (2011): Jetzt mal langsam! in: Der Spiegel 30/2011 vom 25.07.2011, S. 58–68.

Deutscher Bundestag (2011): Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ – Medienkompetenz, Bundestags-Drucksache 17/7286 vom 21.10.2011.

Deutscher Bundestag (2010): Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes, Bundestags-Drucksache 17/4230 vom 15.12.2010.

Deutscher Bundestag (2009): Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses (4. Ausschuss), Bundestagsdrucksache 16/13657 vom 01.07.2009.

Deutscher Bundestag (Hrsg.) (1998a): Arbeitswelt in Bewegung – Trends, Herausforderungen, Perspektiven/Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft; Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“, Bonn: ZV Zeitungs-Verlag.

Deutscher Bundestag (Hrsg.) (1998b): Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft/Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft; Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“, Bonn: ZV Zeitungs-Verlag.

Dörre, Klaus (2010): Die Selbstmanager. Biographien und Lebensentwürfe in unsicheren Zeiten; in: Bolder, Axel/Epping, Rudolf/Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard/Seiverth, Andreas (Hrsg.) (2010): Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden: VS Verlag, S. 139–149.

Dostal, Werner (1995): Die Informatisierung der Arbeitswelt – Multimedia, offene Arbeitsformen und Telearbeit; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/1995, S. 527–543.

Dueck, Gunter (2011): Antworten auf den Fragenkatalog der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ für die öffentliche Anhörung am 12.12.2011 zum Thema „Veränderungsprozesse in der digitalen Wirtschafts- und Arbeitswelt“. Deutscher Bundestag/Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“: Ausschussdrucksache 17(24)048-A vom 07.12.2011.

Eichhorst, Werner/Marx, Paul/Thode, Eric (2010): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit, Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2008): Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

European Commission (2010): The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers, Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Fitting, Karl/Engels, Gerd/Schmidt, Ingrid/Trebinger, Yvonne/Linsenmaier, Wolfgang (2010): Betriebsverfassungsgesetz, 25. Auflage, München: Vahlen (zitiert: Fitting).

Flüter-Hoffmann, Christiane/Stettes, Oliver (2011): Neue Balance zwischen betrieblicher Flexibilität und Stabilität – Ergebnisse einer repräsentativen IW-Befragung; in: IW-Trends 1/2011, S. 3–18.

Fonner, Kathryn L/Roloff, Michael E. (2010); Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial; in Journal of Applied Communication Research 4/2010, S. 336–361.

Friebe, Holm (2011): Lifestyle goes Workstyle; in: Trend Update 11/2011.

Friebe, Holm/Lobo, Sascha (2008): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung, München: Heyne-Verlag (aktualisierte Ausgabe).

Friedrich-Ebert-Stiftung (1997): Unterwegs in die digitale Arbeitswelt. Eine Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 8. November 1996 in Bonn. Reihe „Wirtschaftspolitische Diskurse“ Nr. 100, Bonn.

Fromm, Thomas (2011): Mobiles Einsatzkommando; in: Süddeutsche Zeitung vom 26.07.2011, S. 26.

Fuchs, Tatjana (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. INQA-Bericht Nr. 19, Dortmund/Berlin/Dresden.

Funken, Christiane/Schulz-Schaeffer, Ingo (Hrsg.) (2008): Digitalisierung der Arbeitswelt. Zur Neuordnung formaler und informeller Prozesse in Unternehmen, Wiesbaden: VS-Verlag.

Gajendran, Ravi S./Harrison, David A. (2007): The Good, the Bad and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences; in: Journal of Applied Psychology 6/2007, S. 1524–1541.

Gareis, Karsten/Hanhike, Tiina/Ylöstalo, Pekka (2007): eWork and Pro-Active Work Organisation: Reaping the Benefits of ICT-based Forms of Working. Paper for 12th International Workshop on Telework (ITA 2007), Lillehammer, August 28-30, 2007.

Giddens, Anthony (1995): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Zweite Auflage, Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003a): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München/Mering: Rainer Hampp Verlag.

Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (2003b): Entgrenzung von Arbeit und Leben – zur Einleitung; in: dies. (Hrsg.) (2003a); S. 11–33.

Graf, Annika (2011): Ein glücklicher Delfin; in: Financial Times Deutschland vom 05.12.2011.

Graf, Annika/Maatz, Björn (2012): Bastel-IT fürs Büro; in: Financial Times Deutschland vom 16.01.2012.

Grote, Gudela (2011): Warum den Arbeitsort flexibel gestalten? Eine Nutzenbetrachtung; in: Stiftung Produktive Schweiz (Hrsg.) (2011): Zwischen Produktivität und Lebensqualität. Herausforderungen und Chancen von flexiblen Arbeitsplatzmodellen, Zürich, S. 6–8.

Heß, Klaus (2010): Gestaltung mobiler Arbeit; in: Brandt (Hrsg.) (2010), S. 17–32.

Hofer, Joachim/Koenen, Jens (2011): Geliebte Wolke; in: Handelsblatt 26.01.2011.

Hoffmann, Daniela (2011): Heimlicher Run aufs Offshoring; in: Computerwoche vom 06.04.2011 (www.computerwoche.de/management/it-services/2351512; Abruf 05.01.2012).

Input Consulting (2003): Mobile Telearbeit – Problemfelder und Gestaltungsideen (MOTAP). Arbeitsbericht zu Projektmodul 2: Experteninterviews, Stuttgart.

Input Consulting (2002): Mobile Telearbeit – Problemfelder und Gestaltungsideen (MOTAP). Arbeitsbericht zu Projektmodul 1: Literatur- und Materialrecherche, Stuttgart.

Input Consulting (2001): Von „Telearbeit“ zu „E-Work“? Ergebnisse einer Literaturrecherche, Stuttgart.

Junghanns, Gisa/Pech, Eberhard (2008): Flexibilisierung durch Telearbeit – ein Beitrag zur Verbesserung der Work-Life-Balance?; in: Arbeit 3/2008, S. 193–208.

Kämpf, Tobias (2008): Die neue Unsicherheit. Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer, Frankfurt/New York: Campus-Verlag.

Kamp, Lothar (2000): Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Telearbeit. Analyse und Handlungsempfehlungen, Düsseldorf: edition der Hans-Böckler-Stiftung.

Kesselring, Sven/Vogl, Gerlinde (2010): Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit, Berlin: edition sigma.

Kittner, Michael/Zwanziger, Bertram/Deinert, Olaf (Hrsg.) (2011): Arbeitsrecht, 6. Auflage, Frankfurt: Bund-Verlag.

Kleemann, Frank (2005): Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine arbeitssoziologische Untersuchung, Berlin: edition sigma.

Kleemann, Frank (2003): Zur Re-Integration von Arbeit und Leben in Teleheimarbeit; in: Gottschall/Voß (Hrsg.) (2003a); S. 59–85.

Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo (2008): Informalisierung als Komplement der Informatisierung von Arbeit; in: Funken/Schulz-Schaeffer (Hrsg.) (2008), S. 43–67.

Kleemann, Frank/Voß, Günter G./Rieder, Kerstin (2008): Crowdsourcing und der Arbeitende Konsument; in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien (www.ais-studien.de) Mai 2011.

Klumpp, Dieter/Kubicek, Herbert/Roßnagel, Alexander (Hrsg.) (2003): next generation information society? Notwendigkeit einer Neuorientierung, Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag.

Koch, Andreas/Rosemann, Martin/Späth, Jochen (2011): Soloselbstständige in Deutschland. Strukturen, Entwicklungen und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Kocher, Eva/Welti, Felix (2010): Autonomie und soziale Sicherheit – Anforderungen an arbeits- und sozialrechtliche Regulierung; in: WSI-Mitteilungen 6/2010, S. 299–305.

Köhler, Stefanie (2010): Die Ameisen des Internetzeitalters; in: Sonntag Aktuell vom 03.10.2010.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Grünbuch „Leben und Arbeiten in der Informationsgesellschaft: Im Vordergrund der Mensch", KOM(96) 389 end., Brüssel.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin: edition sigma.

Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2003): Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen Befunde; in: Gottschall / Voß (Hrsg.) (2003a); S. 87–123.

Krenn, Manfred/Flecker, Jörg/Stary, Christian (2003): Die informationstechnische Revolution – Fortschritte und Rückschritte für die Arbeit. FORBA Forschungsbericht 8/2003, Wien.

Kretschmer, Tobias/Bolliger, Kerstin/Koob, Clemens (2010): Life 2 – Vernetztes Arbeiten in Wirtschaft und Gesellschaft, Bonn.

Liebmann, Heinz (2010): Arbeitszeitflexibilisierung durch Vertrauensarbeitszeit. Das Beispiel IBM. Präsentation zum VITNESS Workshop, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, 05.05.2011.

Manske, Alexandra (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau. Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche, München/Mering: Rainer Hampp Verlag.

Manske, Alexandra/Merkel, Janet (2009): Prekäre Freiheit – Die Arbeit von Kreativen; in: WSI-Mitteilungen 6/2009, S. 295–301.

Marx, Karl (1972): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band, Frankfurt: Verlag Marxistische Blätter.

Mayer-Ahuja, Nicole (2011): Jenseits der „neuen Unübersichtlichkeit". Annäherung an Konturen der gegenwärtigen Arbeitswelt. SOFI-Arbeitspapier 2011-6, Göttingen.

Mückenberger, Ulrich (2007): Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit"?; in: WSI-Mitteilungen 4/2007, S. 195–201.

Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (2012): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Auflage, München: C. H. Beck (zitiert: Erfurter Kommentar-Bearbeiter).

Münchner Kreis (2011): Zukunftsbilder der digitalen Welt. Nutzerperspektiven im internationalen Vergleich, Berlin.

Negt, Oskar (2001): Arbeit und menschliche Würde, Göttingen: Steidl.

OECD (2010): OECD Information Technology Outlook 2010, Paris.

o.V. – Computerwoche (2007): Offshoring: Kostensenkung ist nicht das einzige Motiv; in: Computerwoche vom 19.01.2007 (www.computerwoche.de/management/it-services/586693/#; Abruf 05.01.2012).

o.V. – Frankfurter Allgemeine Zeitung (2012): Das Privathandy als Sicherheitsbedrohung; in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 13.10.2012.

o.V. – Handelsblatt (2012): T-Systems verlagert Arbeit ins Ausland; in: Handelsblatt vom 12.01.2012.

o.V. – Sicherheitsreport. Das Magazin der VBG (2012): Mobile Endgeräte. Die zweitbeste Lösung; in: Sicherheitsreport 01/2012, S. 12 – 13.

Pesch, Ulli (2011): Grenzenlos mobil, grenzenlos tätig; in: Personalmagazin 12/2011, S. 12 – 14.

Pfeiffer, Sabine (2010): Technisierung von Arbeit; in: Böhle / Voß / Wachtler (Hrsg.) (2010), S. 231 – 261.

Pickshaus, Klaus/Schmitthenner, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2001). Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik, Hamburg: VSA-Verlag.

Picot, Arnold/Neuburger, Rahild (2008): Arbeitsstrukturen in virtuellen Organisationen; in: Funken/Schulz-Schaeffer (Hrsg.) (2008), S. 221 – 238.

Plöger, Peter (2010): Arbeitssammler, Jobnomaden und Berufsartisten, München: Carl Hanser Verlag.

Pongratz, Hans J./Simon, Stefanie (2009): Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns; in: Bührmann/Pongratz (Hrsg.) (2009a), S. 25 – 61.

Porat, Marc (1977): The Information Economy: Definition and Measurement, Washington, DC: US Department of Commerce.

Pütter, Christiane (2010): Offshoring ja, aber bitte auf Deutsch; in: CIO vom 19.11.2010 (www.cio.de/knowledgecenter/outsourcing/2254078; Abruf 06.01.2012).

Reder, Bernd (2011): Den mobilen Gerätezoo in den Griff bekommen; in: Computerwoche 47/2011, S. 8–11.
Reichwald, Ralf/Möslein, Kathrin/Sachenbacher, Hans/Englberger, Hermann/Oldenburg, Stephan (1998): Telekooperation. Verteilte Arbeits- und Organisationsformen, Berlin / Heidelberg: Springer-Verlag.
Reichwald, Ralf/Piller, Frank (2009): Interaktive Wertschöpfung: Open Innovation, Individualisierung und neue Formen der Arbeitsteilung. Zweite Auflage, Wiesbaden: Gabler.
Rötzer, Florian (2009): Schöne, neue Arbeitswelt: vernetzt, unsolidarisch und kosteneffizient. Telepolis vom 14.04.2009 (http://www.heise.de/tp/artikel/30/30110/1.html; Abruf: 28.04.2009).
Schier, Michaela/Jurczyk, Karin/Szymenderski, Peggy (2011): Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekarisierung; in: WSI-Mitteilungen 8/2011, S. 402–408.
Schrader, Klaus/Laaser, Claus-Friedrich (2009): Globalisierung in der Wirtschaftskrise: Wie sicher sind die Jobs in Deutschland? Kieler Diskussionsbeiträge Nr. 465, Institut für Weltwirtschaft.
Schrenk, Jacob (2007): Die Kunst der Selbstausbeutung. Wie wir vor lauter Arbeit unser Leben verpassen, Köln: DuMont Buchverlag.
Schröder, Lothar/Schwemmle, Michael (2003): Arbeit in der Informationsgesellschaft. Die verblassende Strahlkraft eines Leitbilds; in: Klumpp/Kubicek/Roßnagel (Hrsg.) (2003), S. 226–237.
Schröter, Welf (2010): Diskursimpulse für eine SozialCharta Virtuelle Arbeit. 25 Metatrends der Veränderung; in: Balfanz/Schröter (2010), S. 152–161.
Schröter, Welf/Scherer, Irene (2010): Gestaltung virtueller Arbeitswelten. Der Einfluss moderner IuK-Technologie auf das Mobilitätsverständnis und die Arbeitsorganisation; in: Balfanz/Schröter (Hrsg.) (2010), S. 89–124.
Schulze Buschoff, Karin (2012): Gute Arbeit und „neue Selbstständigkeit“; in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2012): Gute Arbeit. Ausgabe 2012, Frankfurt: Bund-Verlag, S. 191–199.
Schulz-Schaeffer, Ingo/Funken, Christiane (2008): Das Verhältnis von Formalisierung und Informalität betrieblicher Arbeits- und Kommunikationsprozesse und die Rolle der Informationstechnik; in: Funken/Schulz-Schaeffer (Hrsg.) (2008), S. 11–39.

Schwemle, Barbara L. (2011): P.L. 111–292, the Telework Enhancement Act of 2010: Summary of Provisions and Possible Issues for Oversight. CRS Report for Congress, 11.05.2011.

Schwemmle, Michael (2002): So fern und doch so nah: Telearbeit als Chance?; in: Röder, Petra/Löscher, Christel (2002): Kursthemen Sozialwissenschaften: Sozialer Wandel, Berlin: Cornelsen Verlag, S. 143.

Schwemmle, Michael/Zanker, Claus (2000): „Anytime, anyplace …" Befunde zur elektronischen Internationalisierung von Arbeit, Frankfurt.

Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Wohin driftet die Arbeitswelt? Wiesbaden: VS-Verlag.

Sinn, Dieter K. (2011): BYOD – eigene Hardware für die Arbeit nutzen; in: Computer und Arbeit 10/2011, S. 4.

Spath, Dieter (Hrsg.)/Kelter, Jörg/Rief, Stefan/Bauer, Wilhelm/Haner, Udo-Ernst (2009): Information Work 2000. Über die Potenziale von Informations- und Kommunikationstechnologien bei Büro- und Wissensarbeit, Stuttgart.

Statistisches Bundesamt (2011a): Private Haushalte in der Informationsgesellschaft – Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien 2010, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2011b): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2010, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010): Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen 2010, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2007): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen. Band 2: Deutschland 2005, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2006): Informationstechnologie in Haushalten 2005. Tabellenanhang zur Pressebroschüre, Wiesbaden.

Stege, Dieter/Weinspach, Friedrich K. (1972): Betriebsverfassungsgesetz 1972, Köln: Deutscher Instituts-Verlag.

Steinberger, Petra (2011): Die Anderen; in: Süddeutsche Zeitung vom 16.04.2011.

Stock-Homburg, Ruth (2011): Gutachterliche Stellungnahme zum Fragenkatalog für die öffentliche Anhörung am 12. Dezember 2011 zum Thema: „Veränderungsprozesse in der digitalen Wirtschafts- und Arbeitswelt". Deutscher Bundestag/Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft": Ausschussdrucksache 17(24)048-D vom 08.12.2011.

Trinczek, Rainer (2011): Überlegungen zum Wandel von Arbeit; in: WSI-Mitteilungen 11/2011, S. 606–614.

Trinczek, Rainer (2010): Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen; in: Böhle/Voß/Wachtler (Hrsg.) (2010), S. 841–872.

Troll, Lothar (2002): Das „Arbeitsmittel-Konzept" – Ein Instrument zur Beobachtung des beruflichen und technischen Wandels; in: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.) (2002): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250), Nürnberg, S. 277–290.

TUAC (Trade Union Advisory Committee) (2004): Trade, Offshoring of Jobs and Structural Adjustment – The Need for a Policy Response, Paris.

van Haaren, Kurt/Schwemmle, Michael (1997): Digitalisierung der Arbeitswelt; in: Dengel, Andreas/Schröter, Welf (Hrsg.) (1997), Flexibilisierung der Arbeitskultur – Infrastrukturen der Arbeit im 21. Jahrhundert, Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag, S. 98–109.

ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) (2011): Forderungen der ver.di-Bundeskommission Selbstständige zur sozialen Sicherung Solo-Selbstständiger – Januar 2011.

von Streit, Anne (2011): Entgrenzter Alltag – Arbeiten ohne Grenzen? Das Internet und die raum-zeitlichen Organisationsstrategien von Wissensarbeitern, Bielefeld: transcript Verlag.

Voß, G. Günter (2010): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs; in: Böhle/Voß/Wachtler (Hrsg.) (2010), S. 23–80.

Wedde, Peter (1997): Entwicklung der Telearbeit. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen. Gutachten für das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Auftrag des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Bonn.

Wedde, Peter (1995): Digitalisierung der Arbeit – das Ende des Arbeitsrechts; in: Computerinformation 7–8/1995, S. 43–49.

Welsch, Johann (1997): Arbeiten in der Informationsgesellschaft. Studie für den Arbeitskreis „Arbeit – Betrieb – Politik“ der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Winker, Gabriele (2001): Individuelle Ortssouveränität als Perspektive; in: dies. (Hrsg.) (2001): Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 209–225.

ZEW (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung) (2010): Interaktiv, mobil, international – Unternehmen im Zeitalter von Web 2.0. ZEW-IKT-Report September 2010.

Übersicht der Tabellen und Grafiken

Tabellen

Grafiken

Die Autoren

Michael Schwemmle



Michael Schwemmle, M.A. (Politikwissenschaft, Soziologie), ist seit 1994 Geschäftsführer der Input Consulting GmbH (www.input-consulting.com) in Stuttgart. Zuvor arbeitete er als Gewerkschaftssekretär und Leiter der Technologieabteilung beim Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft (heute Teil von ver.di) in Frankfurt am Main. Im Rahmen seiner gewerkschaftlichen und Beratungstätigkeit bilden die Auswirkungen der digitalen Vernetzung auf die Arbeitswelt – u.a. Telearbeit, Offshoring und die Beschäftigungseffekte neuer Telekommunikationsnetze – seit langem einen Schwerpunkt; ferner befasst er sich mit der Entwicklung und Regulierung der Märkte des IKT-Sektors. Er ist Mitglied des Aufsichtsrats eines IT-Dienstleistungsunternehmens und Autor von Studien sowie Mitherausgeber von Sammelbänden zu den o.a. Themen.

Ausgewählte neuere Veröffentlichungen:

- Beweglich und frei, stets erreichbar und entsichert: Von den ambivalenten Realitäten vernetzter Arbeit; in: Frank Bsirske u. a. (Hg.): Grenzenlos vernetzt? Gewerkschaftliche Positionen zur Netzpolitik, Hamburg 2012.
- Telekommunikation in Deutschland: Eine Branche unter Druck, Düsseldorf 2010.
- Auswirkungen der Digitalisierung auf unsere Gesellschaft (Schwerpunkt „Digitalisierung der Arbeitswelt") – Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Internet und digitale Gesellschaft" am 05.07.2010.



Peter Wedde

Dr. iur. Peter Wedde ist Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft. Seit dem 1. Oktober 2009 ist er Direktor der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main und Leiter des dort angesiedelten Kompetenzzentrums für Beschäftigtendatenschutz. Als wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Datenschutz, Arbeitsrecht und Technologieberatung – d+a consulting forscht und berät er seit 1993 Fragen des Einsatzes neuer Informationstechnologien in der Arbeitswelt. Schwerpunkte waren und sind Themen wie Telearbeit, Outsourcing, Offshoring, mobile Arbeit und Cloud Computing. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Arbeit liegt im Bereich des Daten- und Beschäftigtendatenschutzes.

Er ist Herausgeber und Autor von Standardkommentaren zum Betriebsverfassungs- und Individualarbeitsrecht und zum Datenschutzrecht sowie Verfasser zahlreicher Fachartikel zu datenschutz-, arbeits- und technikrechtlichen Fragen. Die Zeitschrift „Computer und Arbeit" unterstützt er als wissenschaftlicher Berater.

Ausgewählte neuere Veröffentlichungen:
- Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.): Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, 13. Auflage Frankfurt 2012.
- Wedde (Hrsg.): Arbeitsrecht, Kompaktkommentar zum Individualrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, 3. Auflage Frankfurt 2012.



ISBN: 978-3-86498-214-9